



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 7489

Projet de loi portant modification des articles L. 234-51, L. 234-52, L-551-2, L. 551-5 et L. 552-1 du Code du travail

Date de dépôt : 11-10-2019

Date de l'avis du Conseil d'État : 29-01-2020

Auteur(s) : Monsieur Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
11-10-2019	Déposé	7489/00	<u>3</u>
31-10-2019	Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (14.10.2019)	7489/01	<u>18</u>
31-10-2019	Avis de la Chambre des Salariés (15.10.2019)	7489/02	<u>21</u>
12-12-2019	Avis de la Chambre de Commerce (25.11.2019)	7489/03	<u>29</u>
29-01-2020	Avis du Conseil d'État (28.1.2020)	7489/04	<u>34</u>

7489/00

N° 7489

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI

**portant modification des articles L. 234-51, L. 234-52,
L-551-2, L. 551-5 et L. 552-1 du Code du travail**

* * *

*(Dépôt: le 11.10.2019)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (25.9.2019).....	1
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi.....	2
4) Commentaire des articles	3
5) Fiche financière	4
6) Textes coordonnés.....	5
7) Fiche d'évaluation d'impact.....	11

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

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

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

Arrêtons:

Article unique.– Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant modification des articles L. 234-51, L. 234-52, L 551-2, L. 551-5 et L. 552-1 du Code du travail.

Palais de Luxembourg, le 25 septembre 2019

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

Dan KERSCH

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi apporte quelques modifications de détail mais néanmoins d'importance capitale au dispositif relatif au congé pour raisons familiales fondamentalement modifié par la loi du 15 décembre 2017 portant modification 1. du Code du travail, 2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction du Code du travail et abrogeant 3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé pour raisons familiales.

Les changements introduits par le projet de loi de l'époque, qui fût déposé à la Chambre des Députés en septembre 2016, étaient essentiellement motivés par le fait que dans le contexte économique nouveau les besoins des salariés ayant des enfants à charge ont considérablement changé.

En effet, de plus en plus de parents salariés sont obligés de travailler à deux et de déposer leurs enfants à la crèche respectivement à la maison relais.

Le nouveau texte a introduit, pour chaque salarié qui a un enfant à charge, un congé pour raisons familiales de trente-cinq jours réparti sur trois tranches d'âge.

Il y est tenu compte du fait que les enfants en bas âge sont plus souvent malades en prévoyant pour les enfants âgés de zéro à moins de quatre ans accomplis un contingent de douze jours de congé pour raisons familiales.

Si l'enfant est âgé de quatre ans accomplis à moins de treize ans accomplis, le salarié a droit à dix-huit jours et à partir de treize ans accomplis jusqu'à dix-huit ans, le congé pour raisons familiales est porté à cinq jours à condition que l'enfant soit hospitalisé.

La loi en question prévoit en outre que le congé est fractionnable, mais les deux parents ne peuvent le prendre en même temps.

Suite à l'introduction de ce nouveau dispositif il s'est avéré que la condition d'hospitalisation prévue par rapport aux enfants âgés entre treize et dix-huit ainsi que le fait que les deux parents ne peuvent pas prendre le congé pour raisons familiales en même temps sont susceptibles de créer, dans certains cas, des situations injustes et extrêmement difficiles à gérer par les familles concernées.

C'est face à ces situations que le présent projet entend remédier.

Par ailleurs il est profité de ce projet de loi pour clarifier une disposition en matière de reclassement professionnel interne et externe en adaptant les dispositions légales aux réalités du terrain pour distinguer clairement entre l'organe qui accorde ou refuse l'indemnité professionnelle d'attente et l'indemnité compensatoire, à savoir la Commission mixte, et celui qui est seul à même d'en calculer le montant, à savoir l'Agence pour le développement de l'emploi.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Article 1^{er}. A l'article L. 234-51 du Code du travail, le dernier alinéa prend la teneur suivante :

« La limite d'âge de dix-huit ans et la condition d'hospitalisation prévue à l'article L. 234-52, alinéa 1, 3^e tiret ne s'appliquent pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale ni à ceux qui sont atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle telles que définies par le règlement grand-ducal visé à l'article L. 234-52 et attestées par le médecin traitant. »

Article 2. A l'article L. 234-52 du même Code, l'alinéa 4 est complété par un bout de phrase de la teneur suivante:

«sauf si l'enfant bénéficie de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale ou s'il est atteint d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle telles que définies par le règlement grand-ducal visé ci-dessous et attestées par le médecin traitant.»

Article 3. A l'article L. 551-2 du même Code, sont insérés au paragraphe 3, alinéa 10, entre les mots «L'indemnité compensatoire est» et « payée » les termes « calculée et ».

Article 4. A l'article L. 551-5 du même Code, sont insérés au paragraphe 7, deuxième phrase, entre les mots « Elle est » et « payée » les termes « calculée et ».

Article 5. A l'article L. 552-1 du même Code, le paragraphe 1^{er} prend la teneur suivante :

«(1) Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions. Elle prend les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés, relatives au statut de personne en reclassement professionnel, relatives à l'attribution d'une indemnité professionnelle d'attente, relatives à la taxe de compensation et relatives à l'attribution d'une indemnité compensatoire et aux mesures de réhabilitation ou de reconversion.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad Article 1^{er} :

Cette modification du dernier alinéa de l'article L. 234-51 est sensée créer une ouverture par rapport au texte existant pour aller ainsi à l'encontre des besoins des parents d'un enfant handicapé ou gravement malade.

Actuellement l'article L. 234-52 prévoit que les parents ayant à charge des enfants âgés de treize ans accomplis à dix-huit ans accomplis ne peuvent prétendre au congé pour raisons familiales que si cet enfant est hospitalisé.

Or les enfants handicapés ou atteints d'une maladie grave ne peuvent guère rester seuls à la maison. En effet ces enfants, contrairement aux autres jeunes de cette tranche d'âge, nécessitent en quasi permanence la présence d'un parent et ce même s'ils ne sont pas hospitalisés et quel que soit leur âge.

Pour limiter le champ d'application de cette exception à la condition d'hospitalisation le texte précise qu'elle s'applique exclusivement aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale et à ceux qui sont atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle telles que définies par le règlement grand-ducal visé à l'article L. 234-52 et attestées par le médecin traitant.

Il s'agit en l'espèce du règlement grand-ducal pris en application du dernier alinéa de l'article L. 234-52 et destiné à définir «une maladie ou une déficience d'une gravité exceptionnelle» pouvant mener, sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale, à une prorogation du congé pour raisons familiales.

Finalement une telle maladie ou déficience d'une gravité exceptionnelle doit être attestée par le médecin traitant de l'enfant en question.

Cette précision doit le cas échéant figurer sur le certificat médical d'incapacité de travail que ce médecin remet au salarié qui sollicite un congé pour raisons familiales pour un enfant à sa charge qui est malade.

Ad Article 2 :

Dans le même ordre d'idées et afin de tenir compte des besoins spécifiques des enfants handicapés ou gravement malades le présent projet entend également permettre aux deux parents de prendre le congé pour raisons familiales en même temps étant donné que souvent cette situation engendre des déplacements plus ou moins longs à l'étranger où ils veulent assurer une présence de 24h/24 auprès de leur enfant.

Ad Articles 3 à 5:

Les modifications qu'il est proposé d'apporter au paragraphe 1^{er} de l'article L. 552-1 ont pour objectif de préciser que la Commission mixte décide uniquement de l'attribution ou non d'une indemnité professionnelle d'attente respectivement d'une indemnité compensatoire, sans en fixer le montant.

Bien qu'une réforme du dispositif sur le reclassement soit en cours par le biais du projet de loi N° 7309 et que la situation litigieuse ne se posera plus une fois les nouveaux textes adoptés, il importe de pallier dans les meilleurs délais et en attendant les nouveaux textes, à la situation actuelle qui présente une insécurité juridique incontestable notamment quant aux voies de recours dont disposent les administrés.

En effet, tel que constaté par un récent jugement du Tribunal administratif (N° 41352 du rôle), les décisions relatives au montant de l'indemnité compensatoire sont en fait des décisions prises par

l'ADEM, même si l'article L. 552-1 du Code du travail dispose que la Commission mixte prend les décisions relatives à l'indemnité professionnelle d'attente et relatives à l'indemnité compensatoire.

Le même raisonnement peut être appliqué à l'indemnité professionnelle d'attente.

En principe la lecture de l'article en question fait en effet conclure que « les décisions relatives à » ces indemnités incluent la détermination du montant qui, en pratique, est cependant calculé et adapté par l'ADEM qui elle seule est en possession de toutes les données permettant de le fixer.

Pour cette raison l'intervention de la Commission mixte quant à ces indemnités se limite en pratique à l'action de faire droit à la demande ou de la refuser.

Pour éviter tout risque d'interprétation controversée des textes sur ce point et pour pallier à l'absence de base légale évidente pour les décisions de l'ADEM quant au montant de ces indemnités, il est proposé de préciser que l'intervention de la Commission se limite à l'attribution ou non de ces indemnités et de rajouter expressément aux articles L. 551-2 et L. 551-7 que les montants des deux indemnités sont non seulement payés mais également calculés par l'Agence pour le développement de l'emploi.

Ainsi la base légale des décisions sera claire et les voies de recours en première instance deviendront évidentes car les recours contre les décisions prises relatives au montant des indemnités seront à adresser à la Commission spéciale de réexamen, alors qu'il s'agit d'une décision prise par le Directeur de l'ADEM, et non pas au Conseil arbitral de la sécurité sociale, compétent en matière de recours contre les décisions prises par la Commission mixte.

Finalement il est profité de cette modification pour biffer les termes « le Travail et » qui ne sont pas correctement employés en l'espèce étant donné que le reclassement relève uniquement des compétences du Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions.

*

FICHE FINANCIERE

En ce qui concerne les modifications proposées en matière de congé pour raisons familiales, il s'agit de l'adaptation des textes à des situations particulières isolées concernant uniquement les parents d'enfants atteints d'une maladie grave ou ayant une déficience d'une gravité exceptionnelle qui, tout en soulageant les personnes concernées n'aura qu'un impact mineur sur le budget de la CNS. En ce qui concerne l'aspect plus global du coût de la mesure il est renvoyé aux fiches financières établies pour le projet de loi N°7060.

La modification envisagée de la disposition légale concernant les missions de la Commission mixte en matière de reclassement n'entraîne pas de frais supplémentaires pour le budget de l'Etat.

*

TEXTES COORDONNES

Section 7. – Congé pour raisons familiales

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

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

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

La limite d'âge de dix-huit ans et la condition d'hospitalisation prévue à l'article L. 234-52, alinéa 1, 3e tiret ~~ne s'appliquent pas 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 ni à ceux qui sont atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle telles que définies par le règlement grand-ducal visé à l'article L.234-52 et attestées par le médecin traitant.

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

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

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

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.

Les deux parents ne peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps sauf si l'enfant bénéficie de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale ou s'il est atteint d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle telles que définies par le règlement grand-ducal visé ci-dessous et attestées par le médecin traitant.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Reclassement :

Art. L. 551-2. (1) L'employeur qui occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif d'au moins vingt-cinq travailleurs a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L.551-1. Il appartient à l'employeur de fournir la preuve qu'il occupe moins de vingt-cinq travailleurs. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation de reclassement s'applique pour chaque établissement pris isolément.

(2) Sans préjudice des dispositions des articles L.125-1, paragraphe 1er et L.125-4, est à considérer comme nul et sans effet le licenciement notifié par l'employeur ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable avec le salarié, à partir du jour de la saisine de la Commission mixte prévue à l'article L.552-1 jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, le salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement professionnel 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 son maintien, ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe (4). 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 quarante 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 appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Toutefois, 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 pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

(3) Au cas où le reclassement professionnel comporte une diminution de la rémunération, le salarié sous contrat de travail a droit à une indemnité compensatoire représentant la différence entre le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel et le nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

Toutefois, si la période de référence visée à l'alinéa qui précède n'est pas entièrement couverte par l'occupation au service du dernier employeur, l'ancien revenu professionnel est obtenu en multipliant par douze la moyenne de l'assiette cotisable se rapportant aux mois de calendrier entièrement couverts. A défaut d'un mois entièrement couvert au cours de la période de douze mois, le revenu des assurés exerçant une activité pour compte d'autrui est déterminé sur base de la rémunération et, pour autant que de besoin, de l'horaire normal convenu dans le contrat de travail.

En cas de retrait d'une pension d'invalidité, respectivement d'une rente complète, l'indemnité compensatoire représente la différence entre l'ancien revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assu-

rance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la mise en invalidité, respectivement précédant l'attribution d'une rente complète, et le montant du nouveau revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension.

Le revenu mensuel cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, est adapté aux variations du coût de la vie conformément à l'article 11, paragraphe 1er, de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Le revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète est revalorisé au niveau de vie en le divisant par le facteur de revalorisation visé à l'article 220 du Code de la sécurité sociale de l'avant-dernière année précédant la décision de reclassement et en le multipliant ensuite par le facteur de revalorisation de la quatrième année précédant le début de l'indemnité compensatoire. Ce revenu cotisable ainsi revalorisé est ensuite réajusté en le multipliant par le produit des facteurs de réajustement par année de calendrier suivant le début de l'indemnité compensatoire, mais au plus tôt à partir de l'année 2015, tels que définis à l'article 225bis, alinéas 2 et 3 du Code de la sécurité sociale. L'indemnité compensatoire reste acquise en cas de transfert d'entreprise conformément au chapitre VII du Titre II du Livre 1er .

L'indemnité compensatoire est prise en considération pour le calcul des indemnités de chômage.

L'indemnité compensatoire est prise en compte pour la détermination du montant de l'indemnité de préretraite prévue à l'article L.584-1.

Le paiement de l'indemnité compensatoire prend fin au moment de l'ouverture du droit à l'indemnité de préretraite, à la pension d'invalidité, à la pension de vieillesse anticipée et à la pension de vieillesse.

L'indemnité compensatoire est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires et traitements.

L'indemnité compensatoire est calculée et payée par l'Agence pour le développement de l'emploi à charge du Fonds pour l'emploi.

(4) L'indemnité compensatoire est suspendue si le travailleur touche la rente partielle prévue à l'article 107 du Code de la sécurité sociale.

Art. L. 551-5. (1) Lorsque la Commission mixte prévue à l'article L.552-1 estime qu'un reclassement professionnel interne est impossible, elle décide le reclassement professionnel externe et le salarié ayant le statut de personne en reclassement professionnel est inscrit d'office comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi à partir du jour suivant la notification de la décision, conformément aux dispositions du Titre II du présent Livre.

En cas de reclassement professionnel externe, l'indemnité compensatoire est due d'après les modalités prévues par l'article L.551-2, paragraphe 3, à condition que la personne reclassée ait été assignée par les services de l'Agence pour le développement de l'emploi et qu'elle ait été déclarée apte au nouveau poste de travail lors de l'examen médicale d'embauchage visé à l'article L.326-1.

Les indemnités de chômage éventuellement versées avant le reclassement professionnel externe ne sont pas prises en considération pour le calcul de l'ancien salaire. L'indemnité compensatoire n'est due au salarié bénéficiaire d'un reclassement professionnel externe que si le nouvel emploi comporte un temps de travail au moins égal à la moitié du temps de travail fixé dans le dernier contrat en vigueur avant la première décision de reclassement professionnel. Au cas où le reclassement professionnel externe d'un salarié se rapporte à plusieurs relations de travail antérieures, le temps de travail cumulé de ces emplois antérieurs est pris en compte pour la détermination du nouveau temps de travail requis en vue de l'ouverture du droit à l'indemnité compensatoire. Le temps de travail requis peut être atteint par le cumul de plusieurs emplois. Sur demande motivée du salarié et sur avis du médecin-conseil de l'Agence pour le développement de l'emploi ou d'un médecin délégué à cet effet en application de l'article L.623-1, la Commission mixte peut réduire le temps de travail requis jusqu'à vingt-cinq pour cent du temps de travail initial.

(2) Si, au terme de la durée légale de paiement de l'indemnité de chômage, y compris la durée de prolongation, le salarié sous statut de personne en reclassement professionnel pouvant se prévaloir d'une aptitude d'au moins dix ans au dernier poste de travail, constatée par le médecin du travail compétent, ou d'une ancienneté de service d'au moins dix ans, n'a pu être reclassé sur le marché du travail, il bénéficie, sur décision de la Commission mixte d'une indemnité professionnelle d'attente dont le montant correspond à quatre-vingt pour cent du revenu mensuel moyen cotisable au titre de l'assurance pension réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant la décision de reclassement professionnel, ou, le cas échéant, précédant la mise en invalidité, respectivement l'attribution d'une rente complète, sans que ce montant ne puisse dépasser le plafond visé à l'article L.521-14, paragraphe 1^{er}, alinéa 5. L'indemnité professionnelle d'attente est adaptée aux variations du coût de la vie conformément aux dispositions de l'article 11, paragraphe 1er de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Les périodes d'activité professionnelle effectuées sous le statut de personne en reclassement professionnel sont mises en compte au titre de la durée minimale d'aptitude au dernier poste de travail, requise en vertu de l'alinéa 1 qui précède.

Le paiement de l'indemnité professionnelle d'attente prend fin au moment de l'ouverture du droit, au Luxembourg ou à l'étranger, à l'indemnité de préretraite, à la pension d'invalidité, à la pension de vieillesse anticipée et à la pension de vieillesse.

L'indemnité professionnelle d'attente est soumise aux charges sociales et fiscales généralement prévues en matière de salaires et traitements.

(3) Pendant la durée du bénéfice de l'indemnité professionnelle d'attente, le bénéficiaire doit rester inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi et être disponible pour le marché du travail.

Le bénéficiaire de l'indemnité professionnelle d'attente est tenu de se présenter aux services de l'Agence pour le développement de l'emploi aux jours et heures qui lui sont indiqués.

Le bénéficiaire de l'indemnité professionnelle d'attente qui, sans excuse valable, ne se conforme pas à cette prescription, perd le droit à l'indemnité professionnelle d'attente pour sept jours de calendrier, en cas de récidive pour trente jours de calendrier.

La non-présentation à trois rendez-vous consécutifs entraîne l'arrêt définitif de l'indemnité professionnelle d'attente à partir du premier jour de non-présentation et la clôture du dossier du bénéficiaire.

La perte temporaire ou définitive de l'indemnité professionnelle d'attente est décidée par la Commission mixte.

(4) L'octroi de l'indemnité professionnelle d'attente est subordonné à la condition que l'intéressé renonce au Luxembourg ou à l'étranger à toute activité professionnelle autre qu'insignifiante au titre de l'article 184, alinéa 3 du Code de la sécurité sociale.

(5) L'indemnité professionnelle d'attente est retirée sur décision de la Commission mixte, si les conditions ayant motivé son octroi ne sont plus remplies ou si l'intéressé se soustrait aux mesures de reclassement professionnel. La décision qui retire l'indemnité professionnelle d'attente est applicable dès le premier jour du mois suivant immédiatement celui au cours duquel elle a été notifiée.

(6) L'indemnité professionnelle d'attente est suspendue si le salarié touche la rente d'attente prévue à l'article 111 paragraphe (2) du Code de la sécurité sociale.

(7) L'indemnité professionnelle d'attente est pour moitié à charge de l'organisme d'assurance pension compétent et pour moitié à charge du Fonds pour l'emploi. Elle est calculée et payée par l'Agence pour le développement de l'emploi et avancée par le Fonds pour l'emploi.

Chapitre II.– La Commission mixte

Art. L. 552-1. (1) Il est institué une Commission mixte auprès du ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses attributions. Elle prend les décisions relatives au reclassement professionnel interne ou externe des salariés, relatives au statut de personne en reclassement professionnel, relatives à l'attri-

bution d'une à l'indemnité professionnelle d'attente, relatives à la taxe de compensation et relatives à l'attribution d'une l'indemnité compensatoire et aux mesures de réhabilitation ou de reconversion.

(2) La commission mixte se compose:

1. de deux délégués représentant les assurés;
2. de deux délégués des employeurs;
3. d'un délégué du Contrôle médical de la sécurité sociale;
4. d'un délégué de la Direction de la santé, division de la santé au travail;
5. d'un délégué du ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi;
6. d'un délégué de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Pour chaque membre effectif, il y a un membre suppléant.

La Commission mixte est assistée par des fonctionnaires du service des salariés à capacité de travail réduite de «l'Agence pour le développement de l'emploi»¹ auxquels elle peut déléguer certaines de ses compétences dans le cadre de l'instruction des dossiers. Le secrétaire de la Commission mixte est désigné par le ministre ayant dans ses attributions le Travail et l'Emploi. Le secrétaire peut être remplacé par un secrétaire-adjoint désigné de la même manière. Le secrétaire établit pour chaque réunion un procès-verbal indiquant le nom des membres présents ou excusés, l'ordre du jour de la réunion ainsi que les décisions prises avec indication des motifs à la base. Le procès-verbal est signé par le président, ou celui qui le remplace, et par le secrétaire et communiqué aux membres de la Commission mixte pour approbation. La décision de la Commission mixte est signée par le président, ou celui qui le remplace, et par le secrétaire.

La Commission mixte peut s'adjoindre des experts.

La Commission est assistée dans sa mission par une cellule administrative.

(3) Le mode de désignation et d'indemnisation des membres effectifs et suppléants, les règles de fonctionnement et les délais de procédure de la commission mixte sont déterminés par règlement grand-ducal.

Art. L. 552-2. (1) Lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, il saisit, en accord avec l'intéressé, la Commission mixte et le médecin du travail compétent en application du Titre II du Livre III concernant les services de santé au travail.

Le Contrôle médical de la sécurité sociale en informe l'employeur concerné en lui faisant parvenir une copie du document portant saisine.

En cas d'exercice simultané de plusieurs occupations, seul est saisi le médecin du travail compétent en raison de l'occupation principale.

(2) Le médecin du travail compétent convoque et examine l'intéressé.

Si le médecin du travail compétent estime que l'intéressé est incapable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, il retourne, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le dossier à la Commission mixte qui décide conformément à l'article L.552-1, paragraphe 1er le reclassement professionnel interne ou externe de l'intéressé après avoir constaté que l'assuré remplit les conditions prévues pour un reclassement professionnel interne ou externe. L'existence d'un contrat de travail et le paiement d'une indemnité pécuniaire au titre de l'assurance maladie et de l'assurance accident s'apprécient au moment de la saisine de la Commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Le médecin du travail compétent en informe l'employeur et le salarié concernés en leur faisant parvenir une copie du document portant saisine.

Le médecin du travail compétent qui estime que l'intéressé est incapable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail se prononce dans son avis sur les capacités de travail résiduelles du salarié, sur une réduction du temps de travail éventuelle, sur une adaptation éventuelle du poste de travail, sur le caractère transitoire ou définitif de l'incapacité de travail et il arrête la périodicité endéans laquelle le salarié doit se soumettre à la réévaluation médicale visée à l'article L.551-6, paragraphe 4. Lors de chaque réévaluation médicale le médecin du travail compétent peut modifier la

périodicité arrêtée initialement. La périodicité doit être de moins de deux ans à moins que les restrictions aient un caractère définitif.

Si le médecin du travail compétent estime que l'intéressé est capable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, il retourne, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le dossier à la Commission mixte qui prend, conformément à l'article L.552-1, paragraphe 1er, une décision de refus de reclassement professionnel.

Une fois cette décision devenue définitive au sens de l'article L.552-3 elle s'impose en matière de sécurité sociale et met fin automatiquement au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète d'assurance accident et ceci avec effet au jour du constat d'aptitude par le médecin du travail compétent. La Commission mixte en informe le Contrôle médical de la sécurité sociale.

Si, dans le délai imparti, l'intéressé ne donne pas suite à la convocation du médecin du travail compétent sans motif valable, il est considéré comme étant capable d'exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail. Le médecin du travail compétent en informe, endéans les trois semaines à partir de sa saisine, le Contrôle médical de la sécurité sociale et la Commission mixte. La Commission mixte prend une décision de refus de reclassement professionnel. Une fois cette décision devenue définitive au sens de l'article L.552-3 elle s'impose en matière de sécurité sociale et met fin automatiquement au droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou au droit à une rente complète d'assurance accident et ceci avec effet au jour de la date de convocation auprès du médecin du travail compétent.

(3) Est considéré comme médecin du travail compétent, celui compétent en application du Titre II du Livre III concernant les services de santé au travail pour l'employeur auprès duquel le salarié est occupé ou a été occupé en dernier lieu ou le médecin du travail de la fonction publique prévu par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, sinon le Service de santé au travail multisectoriel.

En cas de changement du Service de santé au travail compétent, les avis prévus au paragraphe (2) ci-avant ainsi qu'au paragraphe (4) de l'article L.551-6 sont transmis au Service de santé au travail compétent.

Pour les personnes ne disposant plus d'un contrat de travail, les examens médicaux prévus au paragraphe 2 et à l'article L.551-6, paragraphe 4 sont remboursés annuellement par l'Etat au Service de santé au travail compétent qui a procédé auxdits examens.

(4) La Commission mixte peut prescrire des mesures de réhabilitation ou de reconversion en vue du reclassement professionnel interne ou externe de l'intéressé. L'intéressé doit suivre ces mesures sous peine de perte du statut de personne en reclassement professionnel sur décision de la Commission mixte.

(5) La Commission mixte examine endéans les quarante jours les dossiers qui lui sont retournés par le médecin du travail compétent en vue de la prise d'une décision relative au reclassement professionnel.

L. 552-3. Les décisions de la Commission mixte sont susceptibles d'un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de quarante jours à partir de la notification de la décision. Les articles 454 et 455 du Code de la sécurité sociale sont applicables.

L. 552-4. Si le salarié en reclassement professionnel peut réclamer, en vertu d'une disposition légale, la réparation du dommage qui lui est occasionné par un tiers, ce droit à réparation passe au Fonds pour l'emploi jusqu'à concurrence des prestations et pour autant qu'il concerne les éléments de préjudice couverts par le Fonds pour l'emploi dans le cadre de la procédure de reclassement professionnel visée au Titre V du Livre V du Code du travail.

Lors de la saisine de la juridiction compétente, le Fonds pour l'emploi est mis en intervention par le salarié en reclassement professionnel. A défaut de cette mise en intervention du Fonds pour l'emploi, la juridiction saisie l'ordonne en cours d'instance jusqu'au jugement sur le fond. Il en est de même pour le Fonds pour l'emploi qui peut intervenir à tout moment dans l'instance engagée.

*

FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de loi portant modification des articles L. 234-51, L. 234-52, L. 551-2, L. 551-5 et L. 552-1 du Code du travail
Ministère initiateur :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
Auteur(s) :	Nadine Welter Premier Conseiller de Gouvernement
Téléphone :	247-86315
Courriel :	nadine.welter@mt.etat.lu
Objectif(s) du projet :	Adaptation de certaines dispositions légales en matière de congé pour raisons familiales et en matière de reclassement
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s) impliqué(e)(s) :	Ministère de la Famille et de l'Intégration
Date :	17/07/2019

Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s) : Oui Non
 Si oui, laquelle/lesquelles :
 Remarques/Observations :

2. Destinataires du projet :
 - Entreprises/Professions libérales : Oui Non
 - Citoyens : Oui Non
 - Administrations : Oui Non

3. Le principe « Think small first » est-il respecté ? Oui Non N.a.¹
 (c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)
 Remarques/Observations :

4. Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire ? Oui Non
 Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière ? Oui Non
 Remarques/Observations :
 Code du travail

5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? Oui Non
 Remarques/Observations :

¹ N.a. : non applicable.

6. Le projet contient-il une charge administrative² pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?) Oui Non
- Si oui, quel est le coût administratif³ approximatif total ? (nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)
7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données interadministratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ? Oui Non N.a.
- Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
- b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁴ ? Oui Non N.a.
- Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
8. Le projet prévoit-il :
- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui Non N.a.
 - des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui Non N.a.
 - le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui Non N.a.
9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ? Oui Non N.a.
- Si oui, laquelle :
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ? Oui Non N.a.
- Sinon, pourquoi ?
11. Le projet contribue-t-il en général à une :
- a) simplification administrative, et/ou à une Oui Non
 - b) amélioration de la qualité réglementaire ? Oui Non
- Remarques/Observations :
12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ? Oui Non N.a.
13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office) ? Oui Non
- Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ? Oui Non N.a.
- Si oui, lequel ?
- Remarques/Observations :

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

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

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

Egalité des chances

15. Le projet est-il :
- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
 - positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
 - Si oui, expliquez de quelle manière :
 - neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
 - Si oui, expliquez pourquoi :
 - S'applique à tous les salariés indépendamment du sexe
 - négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
 - Si oui, expliquez de quelle manière :
16. Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? Oui Non N.a.
- Si oui, expliquez de quelle manière :

Directive « services »

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

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

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

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7489/01

N° 7489¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI

**portant modification des articles L. 234-51, L. 234-52,
L-551-2, L. 551-5 et L. 552-1 du Code du travail**

* * *

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

(14.10.2019)

Par dépêche du 16 septembre 2019, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire a demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Selon l'exposé des motifs qui l'accompagne, le projet en question vise à apporter des modifications au régime du congé pour raisons familiales, d'une part, et au dispositif du reclassement professionnel, d'autre part.

En matière de congé pour raisons familiales, la législation actuellement en vigueur prévoit que les parents ayant à charge des enfants âgés entre treize et dix-huit ans ne peuvent bénéficier dudit congé que si les enfants sont hospitalisés. De plus, les parents ne peuvent pas prendre le congé en même temps.

Il s'avère que ces deux conditions posent toutefois problème concernant les enfants handicapés ou atteints d'une maladie grave (à attester par le médecin traitant), ces enfants nécessitant en effet souvent la présence permanente d'au moins un parent, même s'ils ne sont pas hospitalisés.

Au vu "*des situations injustes et extrêmement difficiles à gérer par les familles concernées*" qui peuvent se présenter en raison des conditions restrictives prémentionnées, le projet sous avis prévoit que celles-ci ne seront plus applicables concernant les enfants handicapés et/ou atteints d'une maladie grave, modification que la Chambre des fonctionnaires et employés publics ne peut qu'approuver.

En ce qui concerne le dispositif du reclassement professionnel, le projet de loi a pour objet de préciser que la commission mixte – instituée auprès du ministre ayant l'Emploi dans ses attributions et prenant certaines décisions relatives au reclassement – a pour mission de se prononcer seulement sur l'attribution ou non de l'indemnité professionnelle d'attente ou de l'indemnité compensatoire, sans toutefois déterminer le montant de ces indemnités.

Le texte actuellement applicable manque en effet de clarté concernant la compétence pour la fixation dudit montant (compétence qui devrait revenir à l'Agence pour le développement de l'emploi), ce qui fait que l'on se trouve dans une situation d'insécurité juridique à laquelle il faut remédier au plus vite.

Les mesures prévues par le projet de loi ayant pour but de tenir compte des besoins spécifiques des enfants handicapés ou gravement malades (congé pour raisons familiales) et de pallier une insécurité juridique (reclassement professionnel), la Chambre des fonctionnaires et employés publics marque son accord avec le texte lui soumis pour avis, qui n'appelle pas d'observations particulières, ni quant au fond, ni quant à la forme.

Ainsi délibéré en séance plénière le 14 octobre 2019.

Le Directeur,
G. MULLER

Le Président,
R. WOLFF

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7489/02

N° 7489²

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI**portant modification des articles L. 234-51, L. 234-52,
L-551-2, L. 551-5 et L. 552-1 du Code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(15.10.2019)

Par lettre du 16 septembre 2019 (Réf. DK/nw/cb), Monsieur Dan Kersch, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, a saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet de loi sous rubrique.

1. Ce projet de loi apporte des modifications ponctuelles d'une part aux dispositions légales relatives au congé pour raisons familiales et d'autre part en matière de reclassement professionnel.

*

**1. MODIFICATIONS PONCTUELLES DU CONGE
POUR RAISONS FAMILIALES****1.1. Dispositions actuelles issues de la réforme de décembre 2017**

2. Jusqu'au 31 décembre 2017, le congé pour raisons familiales était en principe limité à 2 jours par an, par parent actif et par enfant.

La durée du congé pour raisons familiales était portée à 4 jours par an pour les enfants bénéficiant de l'allocation spéciale d'enfant handicapé.

3. Depuis le 1er janvier 2018 la durée du congé dépend de l'âge de l'enfant :

- 12 jours pour la tranche d'âge considéré si l'enfant est âgé de moins de 4 ans accomplis ;
- 18 jours pour la tranche d'âge considérée si l'enfant est âgé entre 4 ans accompli et moins de 13 ans accomplis ;
- 5 jours pour la tranche d'âge considérée si l'enfant est âgé entre 13 ans accomplis et jusqu'à l'âge de 18 ans accomplis, mais uniquement s'il est hospitalisé.

Pour les enfants bénéficiant de l'allocation spéciale d'enfant handicapé, le congé pour raisons familiales dû par tranche d'âge est doublé. En outre, la dernière tranche d'âge s'applique sans limite d'âge pour ces enfants.

La loi précise que le congé pour raisons familiales peut être fractionné et que les 2 parents ne peuvent pas prendre le congé pour raisons familiales en même temps.

4. Selon les auteurs du projet, suite à l'introduction de ce nouveau dispositif, il s'est avéré que la condition d'hospitalisation prévue par rapport aux enfants âgés entre 13 et 18 ans ainsi que le fait que les 2 parents ne peuvent pas prendre le congé pour raisons familiales en même temps sont susceptibles de créer, dans certains cas, des situations injustes et extrêmement difficiles à gérer par les familles concernées.

Le présent projet entend remédier à ces situations.

5. La Chambre des salariés salue la volonté des auteurs du présent projet, alors que dans son avis du 1^{er} décembre 2017 relatif au projet de loi ayant abouti au nouveau dispositif, elle avait contesté la pertinence de cette condition d'hospitalisation.

1.2. Propositions du projet de loi

a. *Suppression de la condition d'hospitalisation pour certains enfants*

6. Le texte actuel prévoit que les parents ayant à charge des enfants âgés de 13 ans accomplis à 18 ans accomplis ne peuvent prétendre au congé pour raisons familiales que si cet enfant est hospitalisé.

7. Le projet de loi entend supprimer cette condition d'hospitalisation au bénéfice des enfants bénéficiant de l'allocation spéciale d'enfant handicapé et des enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle telles que définies par règlement grand-ducal.

Sont définies comme maladies ou déficiences d'une gravité exceptionnelle par le règlement grand-ducal du 10 mai 1999 :

- les affections cancéreuses en phase évolutive;
- et les pathologies entraînant une hospitalisation en secteur aigu d'une durée dépassant deux semaines consécutives.

Le projet ajoute l'exigence que cette maladie ou déficience soit attestée par certificat médical.

8. Notre Chambre estime qu'il devrait être profité du présent projet pour mettre à jour ce règlement grand-ducal du 10 mai 1999 définissant les maladies ou déficiences d'une gravité exceptionnelle en application de l'article 15, alinéa 2 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales. Cette loi ayant été abrogée, l'intitulé de ce règlement est dépassé.

Il devrait, en outre et surtout, être réfléchi à un élargissement des maladies et déficiences d'une gravité exceptionnelle prise en considération, alors que la liste établie en 1999 semble trop restrictive, au regard de la diversité des affections dont peuvent être victimes les enfants.

9. Avant le 31 décembre 2018, chaque parent disposait de 2 jours de congé par année de calendrier pour faire face à la maladie de son enfant de moins de 15 ans, sans aucune condition d'hospitalisation.

Pour des enfants de plus de 13 ans, le congé a été diminué en moyenne annuelle à 1 jour, tandis que l'âge de l'enfant a été augmenté jusqu'à son 18^{ième} anniversaire, en y ajoutant la condition d'hospitalisation.

L'ajout de la condition de l'hospitalisation pour cette tranche d'âge de 13 à 18 ans avait été justifiée par le fait qu'à partir de 13 ans l'enfant nécessite moins de présence parentale en cas de simple maladie alors qu'en cas d'hospitalisation la présence d'au moins un des parents semble toujours nécessaire et ce jusqu'à l'âge de la majorité de l'enfant.

10. Dans son avis du 1^{er} décembre 2017, la CSL avait douté de la pertinence de cette justification. Ce doute s'est révélé fondé au vu du présent projet de loi.

La CSL salue la suppression de cette condition, mais demande qu'elle s'applique au bénéfice de tous les enfants.

Il est en effet difficilement compréhensible de laisser subsister cette condition pour certains enfants, ce d'autant plus que le nombre de jours de congés en discussion n'est que de 5 jours pour la tranche d'âge entre 13 ans et 18 ans, soit 1 jour en moyenne annuelle.

À défaut, un parent d'un enfant de 13 ans ne peut même pas bénéficier du congé pour raisons familiales pour l'emmener consulter un médecin que ce soit le médecin traitant en cas de maladie anodine ou un médecin spécialiste en cas de de souci de santé plus spécifique, qui ne tombe pas sous les cas visés par le règlement grand-ducal précité.

Tout problème de santé nécessite en principe une visite médicale, suivi d'un passage par la pharmacie pour obtenir le traitement médicamenteux adéquat, éventuellement des analyses, radiographies ou examens complémentaires, ce qui requiert l'accompagnement d'un parent.

Or un enfant de 13 à 18 ans ne peut guère accomplir seul ces démarches du fait que tout simplement l'enfant ne dispose pas du permis de conduire.

En outre, qu'est-ce qui justifie qu'un enfant de 13 à 18 ans malade soit livré à lui-même sans personne pour veiller sur lui, lui servir des repas et lui donner ses médicaments, en cas de fortes fièvres, vomissements par exemple, alors que le même enfant hospitalisé mérite la présence d'un parent en plus du personnel soignant ?

11. La CSL estime en outre justifiée la création d'une tranche intermédiaire pour cette dernière tranche de 13 à 18 ans.

Tout enfant bénéficie d'une formation scolaire obligatoire sur 12 années consécutives en principe jusqu'à l'âge de 16 ans révolus¹.

S'aligner sur cette obligation scolaire permettrait de distinguer la tranche de 13 ans accomplis à moins de 16 ans accomplis, en lui allouant 6 jours (les anciens 2 jours par an multipliés par 3), sans condition d'hospitalisation.

Viendrait ensuite la dernière tranche de 16 ans accomplis à 18 ans accomplis, assortie de 2 jours, sans condition d'hospitalisation.

12. La CSL profite du présent avis pour rappeler les observations qu'elle a formulées dans le cadre de la proposition de loi n°7436 du député Marc Spautz, intitulée « proposition de loi portant extension du cercle des bénéficiaires du congé pour raisons familiales aux grands-parents et modifiant le Code du travail ».

Si notre institution peut saluer l'idée que d'autres personnes que les parents puissent bénéficier du congé pour raisons familiales, en l'occurrence les grands-parents comme le suggère cette proposition, il faudrait l'étendre également au nouveau conjoint ou partenaire de l'un des parents.

En effet, dans les familles recomposées, il arrive fréquemment que le nouveau conjoint du parent s'occupe de l'enfant au même titre que le parent lui-même.

Il convient donc de reformuler le texte de loi actuel de la teneur suivante :

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

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

La CSL propose les modifications suivantes :

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

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage, l'enfant adoptif et l'enfant de son conjoint ou partenaire.

Un grand-parent peut également bénéficier d'un congé pour raisons familiales au profit de ses petits-enfants ou des enfants du conjoint ou partenaire de son enfant, tant qu'ils n'ont pas atteint l'âge de 18 ans. »

Cette extension doit s'entendre comme l'ajout de ces nouveaux bénéficiaires en plus des parents, dans le but d'une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle en assurant ainsi une plus grande disponibilité et flexibilité au bénéfice des enfants.

Face aux critiques financières qui pourraient être opposées à l'ajout des grands-parents, il faut avoir à l'esprit que bien souvent les grands-parents sont des retraités et n'ont dès lors pas besoin de ce congé pour raisons familiales. Le nombre de grands-parents qui pourraient bénéficier de ce congé pour raisons familiales devrait par conséquent rester très relatif.

¹ L'élève qui a atteint l'âge de 15 ans et qui peut entrer en apprentissage satisfait à l'obligation scolaire en fréquentant les cours professionnels concomitants.

Si cet élargissement du cercle des bénéficiaires du congé pour raisons familiales ne s'avère pas envisageable, alors il y a lieu de prévoir que ces personnes (conjoint/partenaire ou grands-parents) puissent seulement remplacer l'un des parents avec son accord. Les jours de congé pour raisons familiales pris par le remplaçant seront déduits du solde de jours de congé pour raisons familiales du parent remplacé.

13. La CSL souhaite attirer l'attention sur la problématique des frontaliers dont les conjoints/partenaires et les parents (grands-parents de leurs enfants) travaillent dans les pays voisins. Il faudrait en effet permettre aux travailleurs frontaliers de bénéficier du même régime que les résidents en ce qui concerne le congé pour raisons familiales, ce comme pour d'autres congés : le congé des pompiers volontaires et le congé politique. Il faudrait une harmonisation au niveau de l'Union européenne. À défaut au moins s'entendre avec les pays voisins via la signature de conventions.

14. Par ailleurs, une autre évolution sociétale à prendre en compte est l'augmentation du nombre de familles monoparentales. Le parent isolé élevant seul son enfant doit pouvoir bénéficier du double du nombre de jours de congés pour raisons familiales, de même qu'en ce qui concerne le congé parental. Il est en effet dans l'intérêt des enfants qu'ils puissent profiter du même nombre de jours avec leur parent, même quand ils n'en ont qu'un.

15. Enfin, il existe d'autres personnes du cercle familial que les enfants de moins de 18 ans, qui peuvent également avoir besoin de l'assistance d'un proche en cas de problèmes de santé, d'hospitalisation ou de vieillissement.

À ces fins, certaines conventions collectives prévoient un congé social. Les fonctionnaires ont également droit à un tel congé.

Notre chambre estime qu'un tel congé devrait également être institué de manière générale par le législateur au profit de tous les salariés ayant un statut de droit privé. La CSL n'a de cesse de demander que le gouvernement consulte les partenaires sociaux afin d'instaurer un tel congé.

b. Suppression de l'interdiction de prendre le congé en même temps pour certains enfants

16. Le projet permet aux parents des enfants bénéficiant de l'allocation spéciale d'enfant handicapé et des enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle telles que définies par règlement grand-ducal de prendre le congé pour raisons familiales en même temps.

17. La CSL demande que cette possibilité profite aux parents de tous les enfants.

Rappelons que le congé pour raisons familiales se calcule par enfant par parent. Les deux parents ont donc droit au même nombre de jours.

Si les parents prennent le congé pour raisons familiales en même temps, ils épuiseront leur quota plus rapidement. Mais cela relève de la liberté de chacun. Il convient de laisser le choix aux parents de prendre ou pas ce congé en même temps en fonction des situations et besoins concrets (rendez-vous chez un spécialiste, examen délicat, etc.).

18. La CSL profite du présent avis pour rappeler une remarque qu'elle avait formulée dans son précédent avis : dans un souci d'équité, le nombre de jours de congé par tranche d'âge ne devrait-il pas pouvoir être reporté d'une tranche d'âge à l'autre lorsque les parents ne les ont pas utilisés en totalité ?

*

2. CLARIFICATION D'UNE DISPOSITION EN MATIERE DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

19. Il est profité du présent projet pour clarifier une disposition en matière de reclassement professionnel interne et externe afin de distinguer clairement l'organe qui accorde ou refuse l'indemnité compensatoire et l'indemnité professionnelle d'attente, à savoir la Commission mixte de reclassement,

et l'organe qui est seul à même d'en calculer le montant, à savoir l'Agence pour le développement de l'emploi (Adem).

Le projet modifie les dispositions légales actuelles pour préciser que la Commission mixte décide uniquement de l'attribution ou non de ces deux indemnités, sans en fixer le montant.

20. Selon les auteurs, cette modification est nécessaire, alors qu'un jugement du tribunal administratif (n°41352 du rôle) a constaté que les décisions relatives au montant de l'indemnité compensatoire sont en pratique des décisions prises par l'Adem, qui elle seule est en possession de toutes les données permettant de le fixer.

Ce qui, à ce jour, est en contradiction avec l'article L. 552-1 du Code du travail, qui dispose que la Commission mixte prend les décisions relatives à l'indemnité compensatoire.

Il en est de même pour l'indemnité professionnelle d'attente.

Le projet précise que les montants de ces deux indemnités sont non seulement payés mais également calculés par l'Adem.

21. Selon les auteurs du projet, cette précision suffit pour induire que les décisions relatives au montant des indemnités seront prises par le directeur de l'Adem et que les recours contre ces décisions seront de la compétence de la Commission spéciale de réexamen.

22. La CSL estime que cela n'est pas si évident dans la teneur actuelle des textes et les quelques modifications apportées par le présent projet.

Les articles L.621-1 et suivants du Code du travail ont justement trait à l'Adem. Il faudrait que ces précisions y figurent.

Selon l'article L.622-14 (2), « Le service en charge des salariés à capacité de travail réduite assure la préparation, la mise en œuvre et le suivi des décisions en matière de reclassement professionnel interne et de reclassement professionnel externe. Il contribue à l'orientation, la formation et le placement des personnes en reclassement externe. »

Les voies de recours contre toutes les décisions de l'Adem et/ou de son directeur devraient également clairement être exposées dans ce titre consacré à l'Adem, dans un souci de sécurité juridique. À défaut, il est très difficile pour les administrés de savoir à quel organe s'adresser et connaître les voies de recours qui leur sont ouvertes.

Pour le moment, la commission spéciale de réexamen apparaît à l'article L. 527-1 concernant les décisions portant attribution, maintien, refus ou retrait de l'indemnité de chômage. L'article L.622-23 y renvoie pour certaines décisions relatives au chômage et réemploi, énumérées à l'article L.622-22, mais parmi lesquelles ne figurent pas les décisions de l'Adem portant calcul des indemnités compensatoires et professionnelle d'attente.

Aucun article traitant du reclassement ne fait référence à cette commission spéciale de réexamen. Il convient d'ajouter clairement que les décisions de l'Adem portant calcul des indemnités compensatoires et professionnelle d'attente sont susceptibles d'un recours devant cette commission spéciale de réexamen.

23. La CSL s'interroge face à cette commission spéciale de réexamen.

D'après les renseignements de la CSL, cette commission n'a de « réexamen » que le nom et ne remet jamais en cause les décisions qui lui sont soumises. Ce qui permet de douter de sa partialité, comme de son efficacité, ce d'autant plus que ses délais de réponse sont excessivement longs, ce qui accentue la précarité des administrés qui la saisissent.

Selon l'article L.527-1 du Code du travail, cette commission spéciale se compose de trois membres titulaires représentant les employeurs et de trois membres titulaires représentant les salariés ; les membres titulaires ainsi qu'un membre suppléant pour chaque membre titulaire sont nommés par le ministre, sur proposition du groupe des membres employeurs et sur proposition du groupe des membres travailleurs du Comité permanent du Travail et de l'Emploi. Le ministre désigne le président de la commission de même que deux fonctionnaires appelés à le suppléer en cas de besoin.

Il existe un règlement grand-ducal du 7 juillet 1987 concernant l'organisation et le fonctionnement de la commission spéciale chargée du réexamen des décisions de l'administration de l'emploi en matière d'indemnisation du chômage complet.

Selon ce règlement, la commission délibère valablement quand la majorité des membres du groupe des employeurs et du groupe des salariés sont présents, les décisions de la commission sont prises à la majorité des voix exprimées. En cas d'égalité des voix, le président décide.

Ce règlement ne vise que l'indemnisation du chômage complet, pas les décisions de l'Adem portant calcul des indemnités compensatoires et professionnelle d'attente.

Ce règlement est manifestement à mettre à jour et à adapter, en revoyant la composition et le fonctionnement de cette commission spéciale de réexamen. Il est primordial de fixer un délai assez court, endéans lequel cette commission doit prendre sa décision.

24. La CSL souligne qu'il est nécessaire de créer auprès de l'Adem une véritable cellule « Accompagnement des personnes en incapacité de travail de longue durée » pour leur expliquer les démarches et solutions possibles, assurer un véritable accompagnement efficace.

Cette cellule existe, mais devrait être dotée des moyens nécessaires à assurer l'efficacité de ses missions.

25. Concernant le calcul de l'indemnité compensatoire d'un salarié reclassé, les bénéficiaires rencontrent de sérieuses difficultés du fait du mode de calcul de l'indemnité compensatoire en vigueur depuis la réforme de 2015, qui suscitent de multiples retards dans les paiements.

Les autorités en ont bien conscience. C'est pourquoi le projet de loi n°7309 déposé en mai 2018 apporte certains changements.

Ce projet est pour le moment en attente.

La CSL demande qu'il soit profité du présent projet pour adopter les redressements nécessaires de sorte à résoudre ces difficultés mettant certains administrés dans une précarité certaine.

Pour le calcul de l'indemnité compensatoire, l'ancienne rémunération servant de base doit être adaptée aux variations du coût de la vie (indexation) et revalorisée au niveau de vie (ajustement).

En outre, les revalorisations générales de salaire, les avantages résultant du contrat de travail, plan de carrière ou convention collective de travail doivent être pris en compte, sans donner lieu à réduction de l'indemnité compensatoire.

À défaut, le salarié reclassé voit son revenu stagner et ne peut plus profiter d'aucune évolution de rémunération. Il est dès lors moins bien traité que ces collègues, du fait de son état de santé.

Or selon un arrêt de la CJUE², une maladie curable ou incurable entraînant une limitation physique, mentale ou psychique peut être assimilée à un handicap. Nous sommes donc face à une discrimination non acceptable en vertu de l'article L.251-1 du Code du travail.

La CSL propose également que l'employeur avance mensuellement l'indemnité compensatoire intégralement – ceci d'autant plus que l'employeur a la possibilité de demander une participation au salaire – et soit remboursé par le Fonds pour l'emploi, afin d'éviter que le salarié ne soit obligé de produire une deuxième carte d'impôt ou fiche de retenue d'impôt additionnelle. En effet, la deuxième carte d'impôt provoque une perte de salaire mensuel pour le salarié malgré la possibilité de récupérer éventuellement le trop payé d'impôts par le biais d'une déclaration fiscale ultérieure. Cette proposition éviterait également que les salariés soient obligés d'attendre plus ou moins longtemps jusqu'au paiement de l'indemnité compensatoire.

26. En conclusion, la CSL approuve les 2 volets de ce projet de loi, sous réserve de la prise en compte des remarques développées ci-avant.

Luxembourg, le 15 octobre 2019

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur,
Sylvain HOFFMANN

La Présidente,
Nora BACK

² Arrêts du 11/04/2013 n° C-335/11 et C-337/11

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7489/03

N° 7489³

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI**portant modification des articles L. 234-51, L. 234-52,
L.551-2, L. 551-5 et L. 552-1 du Code du travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE

(25.11.2019)

Le projet de loi sous avis a pour objet de modifier :

- d'une part, les articles L.234-51 et L.234-52 du Code du travail relatifs au congé pour raisons familiales (articles 1 et 2 du projet de loi sous avis) ;
- d'autre part, les articles L.551-2, L.551-5 et L.552-1 du Code du travail en matière de reclassement professionnel interne et externe (articles 3 , 4 et 5 du projet de loi sous avis).

1. Concernant les modifications en matière de congé pour raisons familiales

La Chambre de Commerce rappelle, en premier lieu, que le dispositif du congé pour raisons familiales a déjà été largement assoupli par une loi du 15 décembre 2017¹. Outre le fait que le nombre de jours de congé a été augmenté, le régime a été flexibilisé par la mise en place d'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 concerné² – afin de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle et, en particulier, de mieux tenir compte des besoins des parents dans la gestion des problèmes de santé que peuvent connaître leurs enfants.

Nonobstant cette récente réforme, l'exposé des motifs indique que le projet de loi sous avis « *apporte quelques modifications de détail mais néanmoins d'importance capitale* » aux articles L.234-51 et L.234-52 du Code du travail relatifs au congé pour raisons familiales afin de **remédier à des « situations injustes** », causées dans certains cas, et liées (i) à la condition d'hospitalisation prévue pour les

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 Avant le 1^{er} janvier 2018, le congé pour raisons familiales était en principe limité à deux jours par an, par parent et par enfant.

Depuis le 1^{er} janvier 2018 et selon le nouvel 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.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.

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

La durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée, sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à définir par règlement grand-ducal.

La durée maximale de la prorogation est limitée à un total de cinquante-deux semaines pour une période de référence de cent quatre semaines qui prend fin la veille du premier jour couvert par le certificat médical visé à l'article L.234-53. »

enfants âgés entre 13 et 18 ans, d'une part, et (ii) au fait que les deux parents ne peuvent pas prendre le congé pour raisons familiales en même temps, d'autre part³.

Ainsi, l'article 1^{er} du projet de loi sous avis (qui modifie l'article L. 234-51 du Code du travail) dispose que **la condition d'hospitalisation prévue pour les enfants âgés entre 13 et 18 ans ne s'applique pas** lorsque les enfants :

- « *bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale*⁴ », qui est versée en cas d'insuffisance ou diminution permanente d'au moins 50% de la capacité physique ou mentale ;
- « *sont atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle telles que définies par le règlement grand-ducal visé à l'article L.234-52*⁵ » (c'est-à-dire d'affections cancéreuses en phase évolutives, et de pathologies entraînant une hospitalisation en secteur aigu d'une durée dépassant deux semaines consécutives⁶) « *et attestées par le médecin traitant* ».

De même, l'article 2 du projet de loi sous avis (qui modifie l'article L. 234-52 du Code du travail) prévoit que **les deux parents ont la possibilité de prendre le congé pour raisons familiales en même temps** lorsque les enfants se trouvent dans les situations visées ci-dessus (situation de handicap ou maladie grave).

Sans s'opposer aux deux assouplissements envisagés qui couvrent des cas graves et donc légitimes dans l'absolu, la Chambre de Commerce craint cependant d'ouvrir la porte à d'autres cas de figure que ceux actuellement envisagés et invite le gouvernement à rester vigilant afin d'éviter pour l'avenir tout assouplissement du dispositif en vue de couvrir d'autres hypothèses exceptionnelles, respectivement remédier à d'autres « *situations injustes* ». Dans cet ordre d'idée, la Chambre de Commerce insiste pour que les deux adaptations projetées se limitent aux seules hypothèses visées à l'article 274 du Code de la Sécurité sociale d'une part, et au règlement grand-ducal visé à l'article L.234-52 du Code du travail, d'autre part.

2. Concernant les modifications en matière de reclassement

La Chambre de Commerce relève qu'en matière de reclassement, le projet de loi sous avis prévoit d'adapter ponctuellement trois articles du Code du travail comme suit :

- l'article L.551-2, paragraphe 3, alinéa 10 du Code du travail, qui prévoit que l'indemnité compensatoire est payée par l'ADEM, est complété par l'article 3 du projet de loi de manière à préciser que **c'est également l'ADEM qui calcule cette indemnité compensatoire** ;
- l'article L.551-5, paragraphe 7, du Code du travail, qui prévoit que l'indemnité professionnelle d'attente est payée par l'ADEM, est complété par l'article 4 du projet de loi de manière à préciser que **c'est également l'ADEM qui calcule cette indemnité professionnelle d'attente** ;
- l'article L.552-1, paragraphe 1 du Code du travail qui prévoit que la Commission mixte prend les décisions relatives à l'indemnité compensatoire et à l'indemnité professionnelle d'attente, est complété par l'article 5 du projet de loi de manière à préciser que **c'est la Commission mixte qui décide d'attribuer ou non lesdites indemnités**.

Selon l'exposé des motifs, les auteurs jugent utile « *d'adapter les dispositions légales aux réalités du terrain pour distinguer clairement entre l'organe qui accorde ou refuse l'indemnité professionnelle d'attente et l'indemnité compensatoire, à savoir la Commission mixte, et celui qui est seul à même d'en calculer le montant, à savoir l'Agence pour le développement de l'Emploi ou ADEM* ».

Les auteurs précisent encore, sous le commentaire des articles, que:

- les modifications projetées font suite à une récente jurisprudence (Tribunal administratif, n° 41352 du rôle) ayant constaté que « *les décisions relatives au montant de l'indemnité compensatoire sont en fait des décisions prises par l'ADEM même si l'article L.552-1 du Code du travail dispose que*

³ Cf. note de bas de page n°2, spécialement le texte surligné.

⁴ Texte souligné par la Chambre de Commerce

⁵ Texte souligné par la Chambre de Commerce

⁶ selon le règlement grand-ducal du 10 mai 1999 définissant les maladies ou déficiences d'une gravité exceptionnelle en application de l'article 15, alinéa 2 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales

la Commission mixte prend les décisions relatives à l'indemnité professionnelle d'attente et relatives à l'indemnité compensatoire» ;

- la détermination du montant de ces indemnités est, en pratique, « *calculé et adapté par l'ADEM qui elle seule est en possession de toutes les données permettant de le fixer* » ;
- les modifications projetées interviennent « *pour éviter tout risque d'interprétation controversée des textes sur ce point et pour pallier l'absence de base légale évidente pour les décisions de l'ADEM quant au montant de ces indemnités* ».

La Chambre de Commerce n'a pas de commentaires à formuler quant à ces modifications.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce est en mesure d'approuver ledit projet de loi sous avis sous réserve de la prise en compte de ses remarques.

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7489/04

N° 7489⁴**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2019-2020

PROJET DE LOI**portant modification des articles L. 234-51, L. 234-52,
L-551-2, L. 551-5 et L. 552-1 du Code du travail**

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(28.1.2020)

Par dépêche du 26 septembre 2019, le Premier ministre, ministre d'État, a soumis à l'avis du Conseil d'État le projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Au texte du projet de loi étaient joints un exposé des motifs, un commentaire des articles, une fiche financière, une fiche d'évaluation d'impact ainsi qu'une version coordonnée des dispositions du Code du travail que le projet de loi sous examen tend à modifier.

Les avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, de la Chambre des salariés et de la Chambre de commerce ont été communiqués au Conseil d'État par dépêches respectivement des 28 octobre, 29 octobre et 11 décembre 2019.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Le projet de loi sous examen a pour objet principal d'apporter des modifications aux dispositions concernant le congé pour raisons familiales, reprises aux articles L. 234-50 et suivants du Code du travail.

Ces modifications tendent à mieux répondre aux besoins des parents d'un enfant handicapé ou gravement malade en prévoyant que les parents peuvent prétendre au congé pour raisons familiales au-delà de la limite d'âge de dix-huit ans et sans hospitalisation de l'enfant handicapé ou gravement malade.

Dans le même ordre d'idées et afin de tenir compte des besoins spécifiques des enfants handicapés ou gravement malades, le projet de loi sous examen entend également permettre aux deux parents de prendre le congé pour raisons familiales en même temps.

Le projet de loi sous examen a encore pour objet d'apporter des précisions quant aux compétences respectives de la Commission mixte et de l'Agence pour le développement de l'emploi en ce qui concerne l'attribution de l'indemnité professionnelle d'attente ou de l'indemnité compensatoire.

*

EXAMEN DES ARTICLES*Article 1^{er}*

L'article L. 234-51, dernier alinéa, du Code du travail, dans sa teneur proposée, prévoit que « [l]a limite d'âge de dix-huit ans et la condition d'hospitalisation prévue à l'article L. 234-52, alinéa 1, 3e tiret ne s'appliquent pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale ni à ceux qui sont atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle telles que définies par le règlement grand-ducal visé à l'article L. 234-52 et attestées par le médecin traitant ».

Le règlement grand-ducal définissant les maladies ou déficiences d'une gravité exceptionnelle en application de l'article 15, alinéa 2, de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales auquel renvoie l'article L. 234-51, dernier alinéa, du Code du travail, dans sa teneur proposée, date du 10 mai 1999.

Le Conseil d'État tient à relever que d'après l'article 1^{er} du règlement grand-ducal précité du 10 mai 1999, qui n'a pas été modifié depuis son entrée en vigueur, seulement deux types de maladies peuvent être définies comme maladies ou déficiences d'une gravité exceptionnelle : d'une part, les affections cancéreuses en phase évolutive et, d'autre part, les pathologies entraînant une hospitalisation en secteur aigu d'une durée dépassant deux semaines consécutives.

À cet égard, le Conseil d'État tient à relever qu'au vu des dispositions reprises à l'article 1^{er}, deuxième tiret, du règlement grand-ducal précité du 10 mai 1999, la dérogation prévue par l'article L. 234-51, dernier alinéa, qui joue en faveur des enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, ne pourrait dès lors s'appliquer qu'aux seules affections cancéreuses en phase évolutive. À la lecture du commentaire des articles, cela n'est manifestement pas l'intention des auteurs.

Ainsi, le règlement grand-ducal précité du 10 mai 1999, en tant que référence, a pour effet de restreindre singulièrement le champ d'application d'une disposition légale, ce qui n'est pas concevable dans une matière réservée à la loi.

Partant, le Conseil d'État suggère une révision du règlement grand-ducal précité du 10 mai 1999 ou le remplacement de la référence au règlement grand-ducal précité par le renvoi à un nouveau règlement grand-ducal.

Article 2

Le Conseil d'État renvoie à ses observations formulées à l'égard de l'article 1^{er} du projet de loi sous examen.

Articles 3 à 5

Sans observation.

*

OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE

Observations générales

L'article est indiqué en introduction du texte sous la forme abrégée « **Art.** », pour écrire à titre d'exemple « **Art. 1^{er}.** ».

Lorsque la loi en projet se réfère au « même code », il convient d'écrire le terme « code » avec une lettre initiale minuscule.

Intitulé

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. Par conséquent, il est suggéré de reformuler l'intitulé comme suit :

« Projet de loi modifiant :

- 1° les articles L. 234-51 et L. 234-52 du Code du travail concernant le congé pour raisons familiales ;
- 2° les articles L. 551-2, L. 551-5 et L. 552-1 du Code du travail en vue de fixer les compétences respectives de l'Agence pour le développement de l'emploi et de la Commission mixte en matière d'indemnité compensatoire et d'indemnité professionnelle d'attente ».

L'intitulé n'est pas à faire suivre d'un point final, étant donné que les intitulés ne forment pas de phrase.

Subsidiairement, en ce qui concerne l'article L. 551-2, il y a lieu d'ajouter un point après la lettre « L », pour écrire « L. 551-2 ».

Article 1^{er}

À l'article L. 234-51, dernier alinéa, dans sa teneur proposée, il convient de préciser que lorsqu'on se réfère au premier alinéa, les lettres « er » sont à insérer en exposant derrière le numéro pour écrire « alinéa 1^{er} ».

Toujours à l'article L. 234-51, dernier alinéa, il est indiqué d'écrire « troisième tiret » en toutes lettres et « Code de la sécurité sociale » avec une lettre « s » minuscule.

Article 2

En ce qui concerne l'article L. 234-52, alinéa 4, dans sa teneur proposée, le Conseil d'État signale que dans le cadre de renvois, l'emploi de tournures telles que « ci-dessous » est à écarter. Si ces tournures 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. Partant, il convient de remplacer le terme « ci-dessous » par les termes « à l'alinéa 5 », pour écrire :

« le règlement grand-ducal visé à l'alinéa 5 ».

Article 3

Afin de garantir une certaine cohérence interne du dispositif, le Conseil d'État recommande de remplacer le terme « mots » par celui de « termes ». Cette observation vaut également pour l'article 4.

Article 5

Il convient d'insérer des guillemets fermants à la fin du texte qu'il s'agit de remplacer.

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 15 votants, le 28 janvier 2020.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

La Présidente,
Agné DURDU

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau