



---

CHAMBRE DES DÉPUTÉS  
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

# Dossier consolidé

Projet de loi 7608

Projet de loi portant introduction d'un congé pour soutien familial dans le cadre de la lutte contre la pandémie Covid-19

Date de dépôt : 02-06-2020

Date de l'avis du Conseil d'État : 16-06-2020

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

## Liste des documents

<b>Date</b>	<b>Description</b>	<b>Nom du document</b>	<b>Page</b>
10-09-2020	Résumé du dossier	Résumé	<u>3</u>
02-06-2020	Déposé	7608/00	<u>6</u>
16-06-2020	Avis du Conseil d'État (15.6.2020)	7608/01	<u>23</u>
17-06-2020	Rapport de commission(s) : Commission de la Famille et de l'Intégration Rapporteur(s) : Monsieur Max Hahn	7608/02	<u>32</u>
18-06-2020	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°44 Une demande de dispense du second vote a été introduite	7608	<u>41</u>
20-06-2020	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (20-06-2020) Evacué par dispense du second vote (20-06-2020)	7608/03	<u>43</u>
29-06-2020	Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (17.6.2020)	7608/04	<u>46</u>
29-06-2020	Avis de la Chambre des Salariés sur le projet de loi et sur le projet de règlement grand-ducal portant exécution de l'article L.234-81, paragraphe 1er, point 1°, du Code du travail relatif à la consta [...]	7608/05	<u>53</u>
17-06-2020	Commission de la Famille et de l'Intégration Procès verbal ( 10 ) de la reunion du 17 juin 2020	10	<u>60</u>
25-06-2020	Publié au Mémorial A n°533 en page 1	7608	<u>65</u>

# Résumé

**Synthèse du PL 7608 :**  
**projet de loi complétant le Code du travail en portant création d'un congé pour soutien familial**

Dans le cadre de la lutte contre la pandémie du Coronavirus « Covid-19 », le Gouvernement a dû se résoudre à la fermeture d'un certain nombre de structures pour limiter la propagation du coronavirus.

On citera tout d'abord la fermeture de l'ensemble des structures d'enseignement du 16 mars au 19 avril 2020, prolongée ensuite jusqu'au 11 mai 2020.

A côté des structures d'enseignement, de nombreuses structures pour personnes handicapées et pour personnes âgées, autres que les structures d'hébergement, ont également dû fermer leurs portes.

Il s'agit plus particulièrement des structures d'accueil et d'activités de jour, des structures de formation et de travail.

Ces services sont fréquentés :

- d'une part, par des personnes âgées qui souffrent d'une perte d'autonomie considérable telle qu'il leur est impossible d'assurer seules certains actes de la vie courante et qu'elles ne peuvent pas rester seules à la maison,
- et
- d'autre part, par des personnes en situation de handicap, pour la plupart majeures, qui sont fortement dépendantes de l'assistance d'une tierce personne.

Ces personnes habitent souvent chez un membre de leur famille ou un proche qui a été contraint de prendre congé pour s'occuper, pendant la journée, d'une personne handicapée ou âgée, suite à la fermeture des prédicts services pour des raisons de lutte contre la pandémie du Coronavirus « Covid-19 ».

Au vu de ce qui précède, le gouvernement avait créé le congé pour soutien familial par règlement grand-ducal du 3 avril 2020. Ce congé rémunéré visait à venir en aide à ces salariés et travailleurs indépendants qui étaient amenés à s'occuper de leurs proches le temps de la fermeture d'une structure pour personnes en situation de handicap ou pour personnes âgées, en raison de la pandémie. Il s'agissait d'éviter que ces salariés et travailleurs indépendants doivent avoir recours à leur congé de récréation pour s'occuper d'une personne majeure en situation de handicap ou d'une personne âgée qui est fortement dépendante et qui réside chez eux.

Pour mettre en œuvre cette mesure, il a été décidé de s'inspirer d'un côté du congé français pour proche aidant prévu à l'article L3142-16 du Code du travail français dont peut bénéficier tout salarié lorsque des personnes déterminées (conjoint, concubin, ascendant, collatéral, personne résidant avec le salarié, etc.) présentent « un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité ». De l'autre côté, cette mesure s'inspire également largement des dispositions législatives luxembourgeoises relatives au congé pour raisons familiales.

Par ailleurs, il a été décidé de se limiter aux travailleurs indépendants et salariés liés par un contrat de travail privé, car dans les domaines public et communal, les employés et fonctionnaires peuvent, dans ce cas, se voir accorder à titre exceptionnel une dispense de service.

A noter que le règlement grand-ducal du 3 avril 2020 portant introduction d'un congé pour soutien familial avait été pris sur base de l'article 32, paragraphe 4, de la Constitution.

En d'autres mots, il s'agit d'un règlement d'urgence dont les dispositions peuvent être dérogatoires à la loi car prises dans le contexte de la crise internationale. Néanmoins, il faut savoir que ces règlements d'urgence ainsi que leurs mesures ne sont valables que pendant la durée de l'état de crise.

Le Gouvernement ayant toutefois estimé qu'il y a un besoin réel de maintenir ce congé pour soutien familial pour d'autres événements imprévisibles éventuels, il a été décidé d'élaborer une loi à cet effet.

Le présent projet de loi (PL 7608) est donc une reprise de la mesure prévue dans le règlement précité tout en contenant quelques adaptations nécessaires au niveau de la forme pour que le congé pour soutien familial puisse être reconduit au-delà de la lutte contre la pandémie du « Covid-19 ».

7608/00

## N° 7608

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

**PROJET DE LOI****complétant le Code du travail en portant création  
d'un congé pour soutien familial**

\* \* \*

*(Dépôt: le 2.6.2020)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (22.5.2020).....	1
2) Exposé des motifs .....	2
3) Texte du projet de loi.....	3
4) Commentaire des articles .....	5
5) Projet de règlement grand-ducal portant exécution de l'article L. 234-81, paragraphe 1er, point 1°, du Code du travail relatif à la constatation de l'impact dommageable dans le cadre de la lutte contre la propagation du Covid-19.....	6
6) Fiche financière .....	11
7) Fiche d'évaluation d'impact.....	12

\*

**ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT**

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

Sur le rapport de Notre Ministre de la Famille et de l'Intégration et après délibération du Gouvernement en Conseil ;

Arrêtons :

*Article unique.*– Notre Ministre de la Famille et de l'Intégration est autorisée à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant sur :

Projet de loi complétant le Code du travail en portant création d'un congé pour soutien familial

Château de Berg, le 22.05.2020

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

Corinne CAHEN

HENRI

\*

## EXPOSE DES MOTIFS

Dans le cadre de la lutte contre la pandémie du Coronavirus « Covid-19 », le Gouvernement avait pris plusieurs mesures d'urgence afin de limiter aussi bien que possible la propagation du virus. Parmi ces mesures, on citera tout d'abord la fermeture de l'ensemble des structures d'enseignement du 16 mars au 19 avril 2020, prolongée ensuite jusqu'au 11 mai 2020. Afin de tenir compte de la charge supplémentaire résultant de cette mesure pour les parents, le Gouvernement avait également étendu le droit pour tout salarié qui a un enfant de moins de 13 ans au congé pour raisons familiales, ceci le temps de la fermeture des structures d'enseignement.

De plus, ce même droit de congé avait été instauré pour les salariés qui ont des enfants en situation de handicap âgés entre 13 et 18 ans, sans que ces enfants aient besoin d'être hospitalisés contrairement à la règle ordinaire qui ne confère ce congé qu'aux parents dont l'enfant est hospitalisé. A noter que la limite d'âge de 18 ans ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la sécurité sociale, mais elle s'élève à 25 ans accompli dans ce cas.

A côté des structures d'enseignement, de nombreuses structures pour personnes handicapées et pour personnes âgées, autres que les structures d'hébergement, ont dû fermer leurs portes dans le cadre de la lutte contre la pandémie du Coronavirus « Covid-19 ». Il s'agit plus particulièrement des structures d'accueil et d'activités de jour, des structures de formation et de travail. Ces services sont fréquentés, d'une part, par des personnes âgées qui souffrent d'une perte d'autonomie considérable telle qu'il leur est impossible d'assurer seules certains actes de la vie courante et qu'elles ne peuvent pas rester seules à la maison. D'autre part, ils sont fréquentés par des personnes en situation de handicap, pour la plupart majeures, qui sont fortement dépendantes de l'assistance d'une tierce personne. Ces personnes habitent souvent chez un membre de leur famille ou un proche qui a été contraint de prendre congé pour s'occuper, pendant la journée, d'une personne handicapée ou âgée, suite à la fermeture des prédits services pour des raisons de lutte contre la pandémie du Coronavirus « Covid-19 ».

Au vu de ce qui précède, le gouvernement avait créé le congé pour soutien familial par règlement grand-ducal du 3 avril 2020. Ce congé rémunéré visait à venir en aide à ces salariés et travailleurs indépendants qui étaient amenés à s'occuper de leurs proches le temps de la fermeture d'une structure pour personnes en situation de handicap ou pour personnes âgées, en raison de la pandémie. Il s'agissait d'éviter que ces salariés et travailleurs indépendants doivent avoir recours à leur congé de récréation pour s'occuper d'une personne majeure en situation de handicap ou d'une personne âgée qui est fortement dépendante et qui réside chez eux.

Pour mettre en œuvre cette mesure, il a été décidé de s'inspirer d'un côté du congé français pour proche aidant prévu à l'article L3142-16 du Code du travail français dont peut bénéficier tout salarié lorsque des personnes déterminées (conjoint, concubin, ascendant, collatéral, personne résidant avec le salarié, etc.) présentent « *un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité* ». De l'autre côté, cette mesure s'inspire également largement des dispositions législatives luxembourgeoises relatives au congé pour raisons familiales.

Par ailleurs, il a été décidé de se limiter aux travailleurs indépendants et salariés liés par un contrat de travail privé, car dans les domaines public et communal, les employés et fonctionnaires peuvent, dans ce cas, se voir accorder à titre exceptionnel une dispense de service.

A noter que le règlement grand-ducal du 3 avril 2020 portant introduction d'un congé pour soutien familial avait été pris sur base de l'article 32, paragraphe 4, de la Constitution. En d'autres mots, il s'agit d'un règlement d'urgence dont les dispositions peuvent être dérogoratoires à la loi car prises dans le contexte de la crise internationale. Néanmoins, il faut savoir que ces règlements d'urgence ainsi que ses mesures sont valables que pendant la durée de l'état de crise.

Le Gouvernement ayant toutefois estimé qu'il y a un besoin réel de maintenir ce congé pour soutien familial pour d'autres événements imprévisibles éventuels, il a été décidé d'élaborer une loi à cet effet. Donc, la présente loi est une reprise de la mesure prévue dans le règlement précité et contenant quelques adaptations nécessaires au niveau de la forme pour que le congé pour soutien familial puisse être reconduit au-delà de la lutte contre la pandémie du « Covid-19 ».

\*



## TEXTE DU PROJET DE LOI

**Article 1<sup>er</sup>.** Au livre II, titre III, chapitre IV du Code du travail, il est introduit une nouvelle section 14 intitulée « Section 14. - Congé pour soutien familial » comprenant les articles L. 234-80 à L. 234-84, et qui prend la teneur suivante :

« Art. L. 234-80. Aux termes de la présente section, on entend par :

- 1° « service agréé » :
  - a) tout service de formation, d'emploi ou d'activité de jour pour personnes en situation de handicap ainsi que tout centre psycho-gériatrique pour personnes âgées agréés conformément à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi modifiée du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique, ci-après appelée « loi ASFT » ;
  - b) tout service comparable à ceux énumérés à la lettre a) agréé par une autorité compétente d'un Etat membre de l'Union européenne.
- 2° « ministre » : le ministre ayant la Politique pour personnes handicapées et la Politique pour personnes âgées dans ses attributions;
- 3° « la personne majeure en situation de handicap » : toute personne en situation de handicap, âgée d'au moins dix-huit ans, usager d'un service agréé pour personnes en situation de handicap ;
- 4° « personne âgée » : toute personne âgée faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, usager d'un service agréé pour personnes âgées ;
- 5° « travailleur indépendant » : toute personne qui exerce au Grand-Duché de Luxembourg pour son propre compte une activité professionnelle ressortissant de la chambre des métiers, de la chambre de commerce ou de la chambre d'agriculture ou une activité professionnelle ayant un caractère principalement intellectuel et non commercial ;
- 6° « congé pour soutien familial » : un congé rémunéré pouvant être attribué à un salarié ou à un travailleur indépendant qui s'occupe d'une personne handicapée ou âgée suite à la fermeture temporaire d'un service agréé dans le cadre d'un événement imprévisible;
- 7° « événement imprévisible » : toute circonstance exceptionnelle, ou tout ensemble de circonstances exceptionnelles, d'envergure nationale ou internationale dont l'impact dommageable sur certaines activités , à savoir la fermeture totale ou partielle d'un service agréé, au cours d'une période déterminée, est constaté par règlement grand-ducal.

Art. L. 234-81. (1) Peut prétendre au congé pour soutien familial, le salarié ou le travailleur indépendant lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- 1° le service agréé a procédé à l'arrêt de ses activités ou d'une partie de ses activités dans le contexte de l'événement imprévisible, cet impact dommageable sur certaines activités au cours d'une période déterminée étant constaté par règlement grand-ducal ;
- 2° le salarié ou le travailleur indépendant s'occupe à domicile de la personne majeure en situation de handicap ou de la personne âgée avec laquelle il réside ;
- 3° ni le salarié, ni le travailleur indépendant, ni un autre membre du ménage en question ne tombe sous le régime du chômage partiel prévu aux articles L. 511-1 et suivants pendant la période pour laquelle le congé est sollicité ;
- 4° aucun autre moyen de garde n'est disponible.

(2) Le salarié ou le travailleur indépendant demande au ministre d'attester la nécessité du congé pour soutien familial. La demande est accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- 1° un certificat de résidence du demandeur et de la personne à encadrer ;
- 2° une attestation d'inscription de la personne encadrée au service agréé ou une copie du contrat de travail du salarié handicapé travaillant dans un atelier protégé ou autre service d'emploi ;
- 3° une attestation de la fermeture totale ou partielle du service agréé et de la non-disponibilité d'une place pour la personne encadrée ;
- 4° une description des missions du service agréé situé en dehors du Luxembourg ;
- 5° une déclaration sur l'honneur du demandeur du respect des conditions prévues au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 3° et 4°.

Si les conditions prévues au paragraphe 1<sup>er</sup> sont remplies, le ministre renvoie un certificat signé, en deux exemplaires, au demandeur, qui produit les mêmes effets que le certificat médical prévu à l'article L. 121-6, paragraphe 2, à l'égard de l'employeur ou des employeurs et de la Caisse nationale de santé.

Le certificat est à transmettre sans délai à l'employeur ou aux employeurs et à la Caisse nationale de santé.

(3) Le salarié est obligé, le jour même de son absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou les employeurs ou le représentant de celui-ci ou de ceux-ci. Cet avertissement est effectué oralement ou par écrit.

Art. L. 234-82. (1) Le congé prend fin avec la reprise des activités ou une partie des activités du service agréé et la disponibilité pour l'usager d'une place dans le service agréé, et ne peut excéder la période de l'impact dommageable fixée par règlement grand-ducal dans le cadre de l'événement imprévisible.

(2) Le congé pour soutien familial peut être fractionné. Plusieurs salariés ou travailleurs indépendants ne peuvent pas prétendre au congé pour s'occuper simultanément du ou des mêmes personnes majeures en situation de handicap ou personnes âgées.

(3) La période du congé pour soutien familial 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 relatives à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident sont applicables aux bénéficiaires du congé pour soutien familial.

(4) Pendant la période de l'impact dommageable déterminée par règlement grand-ducal dans le cadre de l'événement imprévisible, le montant des indemnités pécuniaires payées à titre de congé pour soutien familial dû aux salariés et aux travailleurs indépendants est entièrement à charge de l'État.

Par dérogation à l'article 9 du Code de la sécurité sociale, l'indemnité pécuniaire de maladie est également due pendant les périodes de congé pour soutien familial.

Par dérogation à l'article 54, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, et à l'article 12, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale, la Mutualité des employeurs assure également :

- 1<sup>o</sup> le remboursement intégral du salaire et autres avantages, les charges patronales incluses, avancés par l'employeur pour les incapacités de travail concernant le congé pour soutien familial ;
- 2<sup>o</sup> le paiement aux travailleurs indépendants du montant intégral des indemnités pécuniaires dues à titre du congé pour soutien familial pendant la période de suspension prévue à l'article 12, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale.

Art. L. 234-83. (1) L'employeur, averti par le salarié de son absence conformément à l'article L. 234-81, paragraphe 3, ne peut pas procéder à la résiliation du contrat de travail du salarié ni le convoquer à un entretien préalable visé à l'article L. 124-2.

Les dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> ne s'appliquent pas à l'égard de l'employeur qui n'a pas reçu du salarié le certificat visé à l'article L. 234-81, paragraphe 2. Elles ne s'appliquent pas non plus à l'employeur qui s'est vu remettre ce certificat après réception par le salarié de la lettre de résiliation du contrat ou de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

Les dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 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, alinéa 4.

(2) La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup> est considérée comme abusive.

(3) L'article L.121-6, paragraphe 3, alinéa 2, n'est pas applicable au congé pour soutien familial pour autant qu'il prévoit au profit du salarié le maintien intégral de son salaire pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents.

Art. L. 234-84. Tout litige relatif au congé pour soutien familial relevant d'un contrat de travail entre un employeur et son salarié relève de la compétence des tribunaux du travail. ».

**Art. 2.** Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

\*

## COMMENTAIRES DES ARTICLES

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

#### *Ad L. 234.80.*

- 1° Cette disposition prévoit que les travailleurs résidents et frontaliers ayant des proches encadrés par des services agréés se situant non seulement au Luxembourg, mais également dans un Etat membre de l'Union européenne, puissent bénéficier de ce congé.
- 2° Pas de commentaires.
- 3° et 4° Il est précisé ici qu'il s'agit de s'occuper uniquement de personnes majeures et non de personnes mineures.
- 5° Il a été décidé de se limiter aux travailleurs indépendants et aux salariés liés par un contrat de travail privé, car dans les domaines public et communal, les employés et fonctionnaires peuvent se voir accorder une dispense extraordinaire de service pour s'occuper de leur proche sous condition de motiver dûment le congé.
- 6° Il s'agit d'un congé rémunéré afin de soutenir, non seulement au niveau du temps, mais également au niveau des finances, les personnes qui seront amenés à s'occuper d'une personne majeure.
- 7° Pour l'élaboration de cette définition, les auteurs de ce texte se sont inspirés de la notion d'« événement imprévisible » prévue par la loi du 3 avril 2020 relative à la mise en place d'un régime d'aides en faveur des entreprises en difficulté financière temporaire.

#### *Ad L. 234.81.*

(1) Il est nécessaire de préciser clairement les conditions d'obtention du congé pour éviter des abus par des travailleurs indépendants ou salariés qui seraient tentés de demander le congé pour d'autres raisons. Les point 3° et 4° ont pour objet d'harmoniser les conditions d'obtention du congé pour soutien familial avec les conditions d'obtention du congé pour raisons familiales. Ainsi, si un membre du ménage tombe déjà sous le régime du chômage partiel prévu aux article L. 511-1 et suivants du Code du travail pendant la période pour laquelle le congé est sollicité ou qu'un autre moyen de garde est possible, le salarié ou le travailleur indépendant ne peut pas bénéficier du congé pour soutien familial.

(2) Ce certificat est assimilé au certificat médical à l'instar du certificat requis dans le cadre du congé pour raisons familiales. L'objectif est d'harmoniser la procédure d'obtention du congé pour soutien familial avec celle du congé pour raisons familiales.

(3) Ces obligations d'avertissement et d'attestation du congé visent également à éviter tout abus de la part du salarié en donnant à l'employeur la possibilité de vérifier la véracité de la demande de congé.

#### *Ad L. 234.82.*

(1) Le congé ne doit durer qu'aussi longtemps que nécessaire, à savoir le temps de la fermeture des structures pour des raisons liées à l'événement imprévisible.

(2) Plusieurs personnes d'un même ménage ne peuvent pas bénéficier en même temps du congé pour s'occuper de la même personne. Mais ce congé peut être partagé entre elles successivement.

(3) L'objectif est d'harmoniser la procédure d'obtention du congé pour soutien familial avec celle du congé pour raisons familiales, sachant que la période du congé pour soutien familial est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.

(4) Le congé pour soutien familial est en quelque sorte le pendant du congé pour raisons familiales pour les salariés et travailleurs indépendants qui sont amenés à s'occuper, non de mineurs, mais de leurs proches adultes dépendants d'eux, le temps de la fermeture d'une structure pour personnes en situation de handicap ou pour personnes âgées, en raison d'un événement imprévisible. Le congé pour raisons familiales est actuellement à charge de l'assurance maladie-maternité. Or, étant donné, qu'en l'occurrence, les critères pour une prise en charge par l'assurance maladie-maternité ne sont pas tous remplis, il a été décidé de se rallier à la procédure « hybride » prévue dans le projet de loi n°7583. Ce dernier prévoit la possibilité d'un droit au congé pour raisons familiales pour les parents dont les enfants ne peuvent, entre autres, pas être pris en charge dans l'école, dans un service d'accueil ou d'éducation dans le cadre des mesures prises pour lutter contre la propagation du coronavirus SARS-CoV-2. Le mécanisme est identique à celui qui s'applique pour les demandes de congé pour raisons familiales ordinaires, notamment en ce qui concerne la protection contre le licenciement et la procédure de prise en charge. Ainsi, l'employeur doit continuer à verser le salaire, puis se fait rembourser par les institutions de sécurité sociale. Finalement, celles-ci transmettent un décompte à l'État pour que la charge due à cette mesure soit intégralement remboursée aux institutions de sécurité sociale.

*Ad L. 234.83.*

Le présent article a comme objectif de protéger le salarié bénéficiaire du congé pour soutien familial contre tout licenciement qui serait uniquement basé sur le fait que le salarié ait demandé le congé ou en soit bénéficiaire.

*Ad L. 234.84.*

Pas de commentaires.

*Ad Article 2*

Pas de commentaires.

\*

**PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL  
portant exécution de l'article L. 234-81, paragraphe 1<sup>er</sup>,  
point 1<sup>o</sup>, du Code du travail relatif à la constatation de  
l'impact dommageable dans le cadre de la lutte contre la  
propagation du Covid-19**

**I. EXPOSE DES MOTIFS**

Dans le cadre de la lutte contre la pandémie du « Covid-19 », de nombreuses structures (notamment des structures d'accueil, d'activités de jour, de formation et de travail) pour personnes handicapées et pour personnes âgées, qui souffrent d'une perte d'autonomie considérable, ont dû fermer leurs portes pendant la période de l'état de crise déclaré par le Gouvernement.

Même après la fin de l'état de crise, il est clair que la pandémie du Covid-19 va continuer à avoir, pendant un certain temps, un impact dommageable sur le fonctionnement des services agréés. En effet, certains services qui ont dû procéder à l'arrêt de leurs activités dans le contexte de la lutte contre la propagation du Covid-19, ne pourront pas reprendre toutes leurs activités aussitôt après la fin de l'état de crise. Autrement dit, la disponibilité des places dans les structures ne pourra pas être assurée pour tous les usagers des services, directement après l'état de crise.

Au vu de ce qui précède, il est indispensable que le congé pour soutien familial soit maintenu pendant un certain temps au-delà de la déclaration de la fin de l'état de crise.

En vertu de l'article L. 234-81, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, du Code du travail, le présent projet de règlement vise donc à constater que la pandémie du Covid-19, en tant qu'événement imprévisible défini à l'article L. 234-80, point 7<sup>o</sup>, du Code du travail, a un impact dommageable sur les activités des services agréés visés à l'article L. 234-80, point 1<sup>o</sup>, du Code du travail, sur une période déterminée, s'étendant au-delà de la déclaration de la fin de l'état de crise.

\*

## II. TEXTE DU PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL

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

Vu l'article L. 234-81, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, du Code du travail ;

Considérant que l'état de crise a été déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre Covid-19 ;

Considérant que l'état de crise a un impact dommageable sur le fonctionnement des services agréés prévus à l'article L.234-80, point 1<sup>o</sup>, du Code du travail, dans la mesure où la plupart des services agréés ont dû procéder à l'arrêt de leurs activités ou d'une partie de leurs activités dans le contexte de la lutte contre la propagation du Covid-19 ;

Vu les avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, de la Chambre des métiers, de la Chambre des salariés, de la Chambre de commerce, de la Chambre de l'agriculture, du Conseil supérieur des personnes handicapées, du Conseil supérieur des personnes âgées ;

Notre Conseil d'Etat entendu ;

Sur le rapport de Notre Ministre de la Famille et de l'Intégration, de Notre Ministre de la Sécurité sociale, de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, de Notre Ministre des Finances et après délibération du Gouvernement en conseil ;

Arrêtons :

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'état de crise, déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre Covid-19, constitue un événement imprévisible au sens de l'article L. 234-80, point 7<sup>o</sup>, du Code du travail, qui a un impact dommageable sur le fonctionnement des services agréés visés à l'article L. 234-80, point 1<sup>o</sup>, du Code du travail.

**Art. 2.** L'impact visé à l'article 1<sup>er</sup> s'étend sur la période de trois mois à partir de l'entrée en vigueur du présent règlement.

**Art. 3.** Le règlement grand-ducal modifié du 3 avril 2020 portant introduction d'un congé pour soutien familial dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 est abrogé.

**Art. 4.** Le présent règlement entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

**Art. 5.** Notre ministre ayant la Politique pour personnes handicapées et la Politique pour personnes âgées dans ses attributions, Notre ministre ayant la Sécurité sociale dans ses attributions, Notre ministre ayant le Travail, l'Emploi et l'Économie sociale et solidaire dans ses attributions, et Notre ministre ayant les Finances dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

\*

## III. COMMENTAIRES DES ARTICLES

*Ad Article 1.*

Sachant que certains services ne seront pas opérationnels aussitôt après la fin de l'état de crise, le maintien du congé pour soutien familial est indispensable pendant un certain temps au-delà de la

déclaration de fin de l'état de crise décrété dans le cadre de la lutte contre la propagation du Covid-19.

*Ad Article 2.*

L'impact dommageable a été fixée pour une durée de 3 mois, car il est estimé que cette durée est non seulement nécessaire mais également suffisante pour que tous les services agréés soient opérationnels ou pour que du moins une autre solution d'encadrement de la personne handicapée ou âgée puisse être trouvée.

*Ad Article 3.*

Pas de commentaires.

*Ad Article 4.*

Pas de commentaires.

*Ad Article 4.*

Pas de commentaires.

\*

## FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

### Coordonnées du projet

<b>Intitulé du projet :</b>	<b>Avant-projet de règlement grand-ducal portant exécution de l'article L.234-81, paragraphe 1er, point 1°, du Code du travail relatif à la constatation de l'impact dommageable dans le cadre de la lutte contre la propagation du Covid-19</b>
<b>Ministère initiateur :</b>	<b>Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région</b>
<b>Auteur(s) :</b>	<b>1) Sandy Zoller 2) Cecilia Lima</b>
<b>Téléphone :</b>	<b>1) 247 86529 – 2) 247 86528</b>
<b>Courriel :</b>	<b>1) sandy.zoller@fm.etat.lu – 2) cecilia.lima@fm.etat.lu</b>
<b>Objectif(s) du projet :</b>	<b>Dans le cadre de la lutte contre la pandémie du « Covid-19 », de nombreuses structures pour personnes handicapées et pour personnes âgées, qui souffrent d'une perte d'autonomie considérable, ont dû fermer leurs portes pendant la période de l'état de crise déclarée par le Gouvernement. Sachant que certains services ne pourront pas reprendre toutes leurs activités aussitôt après la fin de l'état de crise, il est indispensable que le congé pour soutien familial soit maintenu pendant un certain temps au-delà de la déclaration de fin de l'état de crise.  En vertu de l'article L.234-81, paragraphe 1er, point 1°, du Code du travail, le présent projet de règlement vise donc à constater que la pandémie du Covid-19 a un impact dommageable sur les activités des services agréés sur une période déterminée, s'étendant au-delà de la déclaration de la fin de l'état de crise.</b>
<b>Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s) impliqué(e)(s) :</b>	<b>– La Caisse nationale de santé (CNS) – Le Ministère de la Sécurité sociale – Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire: car la mesure concerne des salariés et travailleurs indépendants. – Ministère des Finances</b>
<b>Date :</b>	<b>12.5.2020</b>

### 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.<sup>1</sup>   
 (c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)  
 Remarques/Observations : /
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 : pas besoin d'un texte coordonné, il s'agit d'une mesure nouvelle
5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? Oui  Non   
 Remarques/Observations : /
6. Le projet contient-il une charge administrative<sup>2</sup> pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?) Oui  Non   
 Si oui, quel est le coût administratif<sup>3</sup> approximatif total ? (nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)  
 Formulaire à élaborer par le Ministère de la Famille et de l'Intégration, à remplir par le demandeur et à renvoyer à la CNS.  
 Gestion des demandes de congé par le Ministère de la Famille.  
 La charge financière incombe à l'Etat.
7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ? Oui  Non  N.a.   
 Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?  
 L'Etat doit obtenir les informations sur les indemnités péculiaires versées par la CNS dans le cadre des congés pour soutien familial pour qu'il puisse rembourser ce montant à la CNS.

1 N.a. : non applicable.

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

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



- b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel<sup>4</sup> ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ? /
8. Le projet prévoit-il :
- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui  Non  N.a.
  - des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui  Non  N.a.
  - le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui  Non  N.a.
9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, laquelle : /
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ? Oui  Non  N.a.   
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 : /

### 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 : Les conditions, montants et modalités d'obtention de ce congé pour soutien familial ne sont pas liées au genre du demandeur.
  - négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui  Non   
Si oui, expliquez de quelle manière : /

<sup>4</sup> 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)



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

#### Directive « services »

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation<sup>5</sup> ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :  
[www.eco.public.lu/attributions/dg2/d\\_consommation/d\\_march\\_int\\_rieur/Services/index.html](http://www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html)

18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers<sup>6</sup> ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :  
[www.eco.public.lu/attributions/dg2/d\\_consommation/d\\_march\\_int\\_rieur/Services/index.html](http://www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html)

\*

### FICHE FINANCIERE

<b>Objet :</b>	<b>Avant-projet de loi complétant le Code du travail en portant création d'un congé pour soutien familial</b> <b>et</b> <b>Avant-projet de règlement grand-ducal portant exécution de l'article L. 234-81, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, du Code du travail relatif à la constatation de l'impact dommageable dans le cadre de la lutte contre la propagation du Covid-19</b>
----------------	---

La mesure du congé pour soutien familial permettra de venir en aide à des salariés et travailleurs indépendants qui sont forcés d'arrêter de travailler pour s'occuper d'une personne majeure en situation de handicap ou d'une personne âgée faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, le temps de la non disponibilité d'une place dans un service agréé en raison en raison d'un événement imprévisible dont l'impact dommageable est constaté par règlement grand-ducal.

Le congé pour soutien familial est un congé rémunéré à charge du budget de L'Etat.

Le congé pour soutien familial est en quelque sorte le pendant du congé pour raisons familiales pour les salariés et travailleurs indépendants qui sont amenés à s'occuper, non de mineurs, mais de leurs proches adultes dépendants d'eux, le temps de la fermeture d'une structure pour personnes en situation de handicap ou pour personnes âgées, en raison d'un événement imprévisible. Le congé pour raisons familiales est actuellement à charge de l'assurance maladie-maternité. Or, étant donné, qu'en l'occurrence, les critères pour une prise en charge par l'assurance maladie-maternité ne sont pas tous remplis, il a été décidé de se rallier à la procédure « hybride » prévue dans le projet de loi n°7583. Ce dernier prévoit la possibilité d'un droit au congé pour raisons familiales pour les parents dont les enfants ne peuvent, entre autres, pas être pris en charge dans l'école, dans un service d'accueil ou d'éducation dans le cadre des mesures prises pour lutter contre la propagation du coronavirus SARS-CoV-2. Le mécanisme est identique à celui qui s'applique pour les demandes de congé pour raisons familiales ordinaires, notamment en ce qui concerne la protection contre le licenciement et la procédure de prise en charge. Ainsi, l'employeur doit continuer à verser le salaire, puis se fait rembourser par les institutions de sécurité sociale. Finalement, celles-ci transmettent un décompte à l'État pour que la charge due à cette mesure soit intégralement remboursée aux institutions de sécurité sociale.

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

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

Les services agréés visés par la présente loi sont:

- Les services agréés au Luxembourg :
  - Les services de formation (ci-après CPP) ;
  - Les services d'emploi (ci-après ateliers protégés) ;
  - Les services d'activités de jour (ci-après SAJ) ;
  - Les Centres psycho-gériatriques (ci-après CPG), ainsi que les
- Les services agréés en dehors du Luxembourg, comparables, au niveau de leurs missions, aux services agréés au Luxembourg.

Depuis l'entrée en vigueur du règlement grand-ducal du 3 avril 2020 portant introduction d'un congé pour soutien familial qui avait été pris sur base de l'article 32, paragraphe 4, de la Constitution, jusqu'au 10 mai 2020, une cinquantaine de personnes ont bénéficié du congé et une trentaine de **travailleurs frontaliers** se sont adressés au Ministère de la Famille et de l'Intégration pour demander l'obtention du congé pour pouvoir s'occuper d'une personne handicapée ou âgée encadrée par un service agréé à l'étranger qui a été fermé à cause du Covid-19.

Sachant que la plupart des services agréés situés au Luxembourg reprendront, du moins en partie, leurs activités le 25 mai 2020 et partant du principe que l'impact dommageable de la crise lié à la pandémie du COVID-19 pour les services visés par la présente loi durera 3 mois, que le nombre de bénéficiaires potentiels s'élève à 80 personnes et que le salaire mensuel moyen brut équivalent temps-plein se chiffre à 4 524 € (chiffres de 2018), la **charge financière** correspond à 1 085 760 € (= 3 mois x 80 bénéficiaires x 4 524 €).

\*

## FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

### Coordonnées du projet

<b>Intitulé du projet :</b>	<b>Avant-projet de loi complétant le Code du travail en portant création d'un congé pour soutien familial</b>
<b>Ministère initiateur :</b>	<b>Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région</b>
<b>Auteur(s) :</b>	1) Sandy Zoller 2) Cecilia Lima
<b>Téléphone :</b>	1) 247 86529 – 2) 247 86528
<b>Courriel :</b>	1) sandy.zoller@fm.etat.lu – 2) cecilia.lima@fm.etat.lu
<b>Objectif(s) du projet :</b>	Le « congé pour soutien familial » est un congé rémunéré, dont la charge financière incombera au budget de l'Etat et qui pourra être attribué à un salarié ou à un travailleur indépendant qui s'occupe d'une personne majeure en situation de handicap ou d'une personne âgée suite à la fermeture temporaire d'un service agréé dans le cadre d'un événement imprévisible.  L'objectif est de venir en aide à des salariés et travailleurs indépendants qui sont forcés d'arrêter de travailler, le temps de la fermeture d'une structure pour personnes en situation de handicap ou pour personnes âgées, en raison d'un événement imprévisible, pour s'occuper d'une personne majeure en situation de handicap ou d'une personne âgée faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.
<b>Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s) impliqué(e)(s) :</b>	– La Caisse nationale de santé (CNS) – Le Ministère de la Sécurité sociale: car la CNS est sous son autorité; – Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire – Le Ministère des Finances.
<b>Date :</b>	<b>12.5.2020</b>

### 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.<sup>7</sup>   
 (c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)  
 Remarques/Observations : /
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 : pas besoin d'un texte coordonné, il s'agit d'une mesure nouvelle
5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? Oui  Non   
 Remarques/Observations : /
6. Le projet contient-il une charge administrative<sup>8</sup> pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?) Oui  Non   
 Si oui, quel est le coût administratif<sup>9</sup> approximatif total ? (nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)  
 Formulaire à élaborer par le Ministère de la Famille et de l'Intégration, à remplir par le demandeur et à renvoyer à la CNS.  
 Gestion des demandes de congé par le Ministère de la Famille.  
 La charge financière incombe à l'Etat.
7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ? Oui  Non  N.a.   
 Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ? /

7 N.a. : non applicable.

8 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.

9 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.).

- b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel<sup>10</sup> ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ? /
8. Le projet prévoit-il :
- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui  Non  N.a.
  - des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui  Non  N.a.
  - le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui  Non  N.a.
9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, laquelle : /
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ? Oui  Non  N.a.   
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 : /

### 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 : Les conditions, montants et modalités d'obtention de ce congé pour soutien familial ne sont pas liées au genre du demandeur.
  - négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui  Non   
Si oui, expliquez de quelle manière : /

<sup>10</sup> 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)

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

**Directive « services »**

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation<sup>11</sup> ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :  
[www.eco.public.lu/attributions/dg2/d\\_consommation/d\\_march\\_int\\_rieur/Services/index.html](http://www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html)
18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers<sup>12</sup> ? Oui  Non  N.a.   
Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :  
[www.eco.public.lu/attributions/dg2/d\\_consommation/d\\_march\\_int\\_rieur/Services/index.html](http://www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html)

---

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

<sup>12</sup> 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

7608/01

**N° 7608<sup>1</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2019-2020

---

---

**PROJET DE LOI****complétant le Code du travail en portant création  
d'un congé pour soutien familial**

\* \* \*

**AVIS DU CONSEIL D'ETAT**

(15.6.2020)

Par dépêche du 20 mai 2020, le Premier ministre, ministre d'État, a soumis à l'avis du Conseil d'État le projet de loi sous rubrique, élaboré par la ministre de la Famille et de l'Intégration.

Au texte du projet de loi étaient joints un exposé des motifs, un commentaire des articles, une fiche d'évaluation d'impact ainsi qu'une fiche financière.

Les avis de la Chambre d'agriculture, de la Chambre de commerce, de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, de la Chambre des métiers, de la Chambre des salariés, du Conseil supérieur des personnes handicapées et du Conseil supérieur pour personnes âgées, demandés selon la lettre de saisine, ne sont pas encore parvenus au Conseil d'État au moment de l'adoption du présent avis.

\*

**CONSIDERATIONS GENERALES**

Le projet de loi sous examen a pour objet de créer un congé pour soutien familial afin de venir en aide aux salariés et travailleurs indépendants qui sont amenés à s'occuper d'une personne majeure en situation de handicap ou d'une personne âgée, le temps de la fermeture d'un service agréé, visé à l'article L. 234-80, point 1°, dans sa version proposée.

Le Conseil d'État constate que le législateur prend le relais du pouvoir réglementaire qui avait agi, dans un premier temps, sur la base des dispositions de l'article 32, paragraphe 4, de la Constitution et en vertu des pouvoirs exceptionnels qui lui sont conférés par cette disposition.

Le Conseil d'État note encore que le congé pour soutien familial consacré par le règlement grand-ducal modifié du 3 avril 2020 portant introduction d'un congé pour soutien familial dans le cadre de la lutte contre le Covid-19, pris sur la base des dispositions de l'article 32, paragraphe 4, de la Constitution, était réservé aux salariés et travailleurs indépendants, qui sont amenés à s'occuper d'une personne majeure en situation de handicap ou d'une personne âgée, le temps de la fermeture d'un service agréé, en raison de la pandémie de Covid-19.

Il ressort de l'exposé des motifs qu'il y a un besoin réel de maintenir le congé pour soutien familial créé dans le cadre de la lutte contre la pandémie de Covid-19 pour d'« autres événements imprévisibles éventuels ». Le Conseil d'État note que le champ d'application de la loi en projet est cependant plus restreint que l'exposé des motifs le suggère, dans la mesure où le texte de l'article L. 234-81, point 7°, dans sa teneur proposée, limite l'application du projet de loi sous avis aux seuls événements imprévisibles d'« envergure nationale ou internationale ». Est ainsi exclu tout événement imprévisible ne revêtant pas un caractère national ou international, de sorte que les salariés et travailleurs indépendants sont privés du bénéfice du congé pour soutien familial si un service agréé est obligé d'arrêter totalement ou partiellement ses activités pour un événement imprévisible revêtant un caractère purement interne à ce service et sans qu'il y ait une répercussion nationale ou internationale notable. Peuvent être cités à titre d'exemple, l'ensemble des cas de fermeture ponctuelle sur décision du ministre ayant la Politique



pour personnes handicapées et la Politique pour personnes âgées dans ses attributions ou sur décision du directeur de la Santé, lesquels seraient alors exclus du champ d'application de la loi en projet.

Le Conseil d'État tient encore à relever que la matière du texte en projet constitue une matière réservée à la loi en ce qu'elle touche aux droits des travailleurs (article 11, paragraphe 5, de la Constitution). L'article 32, paragraphe 3, de la Constitution prévoit que : « Dans les matières réservées à la loi par la Constitution, le Grand-Duc ne peut prendre des règlements et arrêtés qu'en vertu d'une disposition légale particulière qui fixe l'objectif des mesures d'exécution et le cas échéant les conditions auxquelles elles sont soumises. » Selon la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, dans les matières réservées à la loi, « la Constitution réserve la détermination des éléments essentiels de ces droits à la loi, tandis que les éléments moins essentiels peuvent être relégués à des règlements et arrêtés pris par le Grand-Duc »<sup>1</sup>.

En l'espèce, le texte de loi proposé n'encadre pas suffisamment la notion d'« événement imprévisible » en ce qu'il renvoie à un règlement grand-ducal pour la « constatation » de l'impact dommageable que l'événement imprévisible doit avoir engendré sur certaines activités d'un service agréé, condition pour permettre aux salariés et travailleurs indépendants de prétendre au congé pour soutien familial. En effet, la « constatation » par règlement grand-ducal de l'impact dommageable constitue en réalité une détermination de l'événement imprévisible lui-même, ce qui est inconcevable dans une matière réservée à la loi. S'y ajoute que le projet de loi se limite à renvoyer à un règlement grand-ducal pour la fixation de la durée de l'impact dommageable, sans aucun encadrement légal. De ce fait, le dispositif sous avis contrevient à l'article 32, paragraphe 3, de la Constitution, raison pour laquelle, le Conseil d'État doit s'opposer formellement au dispositif législatif sous avis.

Par ailleurs, le Conseil d'État constate que les agents du secteur public ne sont pas visés par le champ d'application du projet de loi sous examen. L'exposé des motifs part du postulat suivant lequel « les employés et fonctionnaires [dans les domaines public et communal] peuvent [...] se voir accorder à titre exceptionnel une dispense de service ». À cet égard, le Conseil d'État tient à signaler que la dispense que le chef d'administration devrait accorder en vue de l'obtention du congé pour soutien familial n'est pas visée par les articles 19<sup>ter</sup> et 19<sup>quater</sup> de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, et ce pour de bonnes raisons : le congé pour soutien familial, qui est accordé pour certains jours, voire pour des semaines ou même des mois, va au-delà de la simple dispense à accorder par le chef d'administration, laquelle est en principe accordée pour quelques heures seulement. Il ne s'agit dès lors pas d'une dispense à accorder par le chef d'administration, mais d'un vrai congé. Or, en autorisant le chef d'administration à refuser de manière arbitraire le congé pour soutien familial, celui-ci se voit conférer un très large pouvoir d'appréciation discrétionnaire, ce qui est cependant inconcevable dans une matière réservée à la loi, en l'occurrence les droits des travailleurs (article 11, paragraphe 5, de la Constitution). En effet, la loi doit définir les éléments essentiels de la matière avec une netteté suffisante pour écarter tout pouvoir discrétionnaire absolu de la part de l'autorité administrative.

Vu les problèmes d'ordre constitutionnel et étant donné que les mesures reprises à la loi en projet sont nécessaires pour éviter un vide juridique le lendemain de la fin de l'état de crise, le Conseil d'État suggère de prendre dans un premier temps un projet de loi se limitant à la seule situation résultant de la pandémie de Covid-19.

Le Conseil d'État proposera à cette fin un texte en reprenant, sans procéder à une remise en cause de la situation actuellement en vigueur, le libellé du règlement grand-ducal précité du 3 avril 2020, tenant compte des observations qu'il a formulées ci-avant et qu'il sera amené à formuler lors de l'examen des articles ci-après. Par la même occasion, il y intégrera les dispositions pertinentes de la loi en projet et en élargira le champ d'application aux agents publics. Si le Conseil d'État est suivi dans sa proposition de texte, l'amendement y relatif ne devra plus lui être soumis pour avis.

Au vu de la multitude d'interrogations et de problèmes qui se posent dans l'optique de la création d'un congé pour soutien familial destiné à couvrir des hypothèses autres que celles de la pandémie de Covid-19, comme voulu par les auteurs du projet de loi sous avis, le Conseil d'État n'entend pas procéder à un examen complet des articles dans le présent avis, mais devra y revenir, compte tenu du délai impart, dans un avis complémentaire.

\*

<sup>1</sup> Cour constitutionnelle, arrêts n<sup>os</sup> 132/18 et 133/18 du 2 mars 2018 (Mém. A – n<sup>os</sup> 196 et 197 du 20 mars 2018).

## EXAMEN DES ARTICLES

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

#### *Ad article L. 234-80 (1<sup>er</sup> selon le Conseil d'État)*

L'article L. 234-80, dans sa teneur proposée, a pour objet de définir les notions employées par le projet de loi sous examen.

En ce qui concerne la définition de la notion de « service agréé », reprise au point 1<sup>o</sup>, il convient de faire abstraction de la forme abrégée « loi ASFT » étant donné que celle-ci n'est ultérieurement plus employée dans le projet de loi sous examen.

Le point 6<sup>o</sup> donne une définition du terme « congé pour soutien familial » en prévoyant que celui-ci peut « être attribué à un salarié ou à un travailleur indépendant qui s'occupe "d'une personne handicapée" ou âgée suite à la fermeture temporaire d'un service agréé dans le cadre d'un événement imprévisible ». Or, dans la mesure où la notion de « personne handicapée » n'est pas consacrée par la loi en projet, il y a lieu de remplacer cette notion par celle de « personne majeure en situation de handicap », définition reprise au point 3<sup>o</sup>.

#### *Ad article L. 234-81(2 selon le Conseil d'État)*

L'article L. 234-81, paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code du travail, dans sa teneur proposée, détermine les conditions cumulatives à remplir par les salariés et travailleurs indépendants qui souhaitent bénéficier du congé pour soutien familial.

L'article L. 234-81, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 3<sup>o</sup>, prévoit que pour pouvoir bénéficier du congé pour soutien familial, ni le salarié, ni le travailleur indépendant, ni un autre membre du ménage en question ne doit tomber sous le régime du chômage partiel prévu aux articles L. 511-1 et suivants du Code du travail pendant la période pour laquelle le congé est sollicité. Le point 4<sup>o</sup> prévoit que le droit au congé pour soutien familial ne peut être pris que lorsqu'aucun autre moyen de garde n'est disponible.

À cet égard, le Conseil d'État renvoie à ses observations formulées dans son avis du 9 juin 2020<sup>2</sup> relatif au projet de loi portant 1. dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 ; 2. modification du Code du travail, où il s'est opposé formellement, pour des raisons de sécurité juridique, aux dispositions y prévues au vu notamment des imprécisions et des interrogations que les notions de « ménage » et d'« aucun autre moyen de garde » soulèvent, pour s'opposer formellement à l'article L. 234-81, paragraphe 1<sup>er</sup>, points 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup> que la loi en projet entend insérer dans le Code du travail.

Par ailleurs, le Conseil d'État tient à signaler que les travailleurs indépendants sont exclus du régime du chômage partiel prévu aux articles L. 511-1 et suivants du Code du travail.

Finalement, le Conseil d'État note à la lecture de l'article L. 234-81, paragraphe 2, point 3<sup>o</sup>, que le demandeur doit fournir une attestation de la non-disponibilité de place pour la personne encadrée. À cet égard, le Conseil d'État signale qu'il ne peut être exigé du demandeur de rapporter une preuve négative, de sorte qu'il convient de préciser que ladite attestation doit être fournie par le service agréé concerné.

#### *Ad article L. 234-82 (3 selon le Conseil d'État)*

Sans observation.

#### *Ad article L. 234-83 (4 selon le Conseil d'État)*

L'article L. 234-83, dans sa teneur proposée, entend régler la protection du salarié bénéficiant du congé pour soutien familial contre le licenciement.

Le système, tel que proposé, est inconcevable aux yeux du Conseil d'État. Il y reviendra dans son avis complémentaire de façon plus détaillée. En attendant, le Conseil d'État propose un texte qui s'alignera sur celui applicable au congé pour raisons familiales.

#### *Ad article L. 234-84 (5 selon le Conseil d'État)*

Sans observation.

<sup>2</sup> Doc. parl. n° 7603<sup>2</sup>.

*Article 2 (6 selon le Conseil d'État)*

Dans sa proposition de texte, le Conseil d'État reprend, en ce qui concerne la fin de la période pendant laquelle la future loi est censée produire ses effets, la durée de trois mois prévue au projet de règlement grand-ducal portant exécution de l'article L. 234-81, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, du Code du travail relatif à la constatation de l'impact dommageable dans le cadre de la lutte contre la propagation du Covid-19.

Le Conseil d'État signale qu'il marque d'ores et déjà son accord avec toute autre fin de la période pendant laquelle le texte proposé est censé produire ses effets.

\*

**OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE***Article 1<sup>er</sup>*

Le Conseil d'État signale que l'article est indiqué en introduction du texte sous la forme abrégée « **Art.** ». Partant, il y a lieu d'écrire « **Art. 1<sup>er</sup>.** ».

À la phrase liminaire, il convient d'ajouter une virgule après les termes « chapitre IV ».

À l'article L. 234-80, point 1<sup>o</sup>, lettre b), à insérer dans le Code du travail, il convient de remplacer le point final par un point-virgule.

À l'article L. 234-80, point 3<sup>o</sup>, à insérer, il convient de supprimer le terme « la », dans la mesure où celui-ci ne fait pas partie de la définition de la notion de « personne majeure en situation de handicap ».

En ce qui concerne l'article L. 234-80, point 5<sup>o</sup>, à insérer, le Conseil d'État signale que les institutions, administrations, services, organismes, etc., prennent une majuscule au premier substantif. Partant, il y a lieu d'écrire « Chambre des métiers », « Chambre de commerce » et « Chambre d'agriculture ».

À l'article L. 234-81, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 3<sup>o</sup>, à insérer, le Conseil d'État recommande, dans un souci de clarté, d'insérer après le terme « congé » les termes « pour soutien familial ».

À l'article L. 234-81, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 4<sup>o</sup>, à insérer, il est recommandé de remplacer le terme « moyen » par celui de « mode », pour écrire « mode de garde ».

À l'article L. 234-82, paragraphe 2, à insérer, il convient de supprimer les termes « du ou » précédant les termes « des mêmes personnes majeures » pour être superfétatoires.

À l'article L. 234-83, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 3, à insérer, il convient de remplacer les termes « du paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> » par les termes « de l'alinéa 1<sup>er</sup> ».

À l'article L. 234-83, paragraphe 3, à insérer, il y a lieu de laisser une espace insécable entre « L. » est le numéro d'article « 121-6 ».

À l'article L. 234-84, à insérer, il convient de supprimer le point final après les guillemets fermants.

*Article 2*

Il y a lieu de supprimer les termes « Les dispositions de », pour être superfétatoires. Par conséquent, l'article sous examen est à reformuler comme suit :

« **Art. 2.** La présente loi entre en vigueur [...] »

\*

Suit le texte proposé par le Conseil d'État :

Les modifications apportées par le Conseil d'État sont marquées en caractère gras.

Les éléments supprimés du règlement grand-ducal précité du 3 avril 2020 sont barrés.

Les dispositions reprises du projet de loi sous examen sont marquées en caractères gras et soulignés.

**« PROJET DE LOI  
portant introduction d'un congé pour soutien familial  
dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 la pandémie Covid-19**

**Art. 1<sup>er</sup>. Définitions**

Aux fins de la présente loi, on entend par :

1° « service agréé » :

a) tout service de formation, d'emploi ou d'activité de jour pour personnes en situation de handicap ainsi que tout centre psycho-gériatrique pour personnes âgées, agréés conformément à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi modifiée du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique, ~~ci-après appelée « loi ASFT »~~ ;

b) tout service comparable à ceux énumérés à la lettre a), agréé par une autorité compétente d'un État membre de l'Union européenne ;

2° « ministre » : le ministre ayant la Politique pour personnes handicapées et la ~~Famille~~ **Politique pour personnes âgées** dans ses attributions ;

3° « ~~la~~ personne majeure en situation de handicap » : toute personne en situation de handicap, âgée d'au moins dix-huit ans, ~~cliente~~ **usager** d'un service agréé ;

4° « personne âgée » : toute personne âgée faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, ~~cliente~~ **usager** d'un service agréé ;

5° « salarié » : toute personne engagée par un employeur du secteur privé dont les relations de travail sont régies par le statut de salarié tel qu'il résulte du livre premier, titre II, du Code du travail ;

6° « travailleur indépendant » : toute personne qui exerce au Grand-Duché de Luxembourg pour son propre compte une activité professionnelle ressortissant de la Chambre des métiers, de la Chambre de commerce ou de la Chambre d'agriculture ou une activité professionnelle ayant un caractère principalement intellectuel et non commercial ;

7° « agent public » : **les agents de l'État, les agents de la Couronne, de la Chambre des députés, des établissements publics, les agents des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes ainsi que les agents de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois ;**

8° « congé pour soutien familial » : un congé rémunéré pouvant être attribué à un salarié, ~~ou~~ à un travailleur indépendant **ou à un agent public** qui s'occupe d'une personne **majeure en situation de handicap** ~~handicapée~~ ou **d'une personne** âgée dans le cadre de la lutte contre **la pandémie le** Covid-19 suite à la fermeture temporaire d'un service agréé.

**Art. 2. Conditions d'obtention du congé pour soutien familial**

(1) Peut prétendre au congé pour soutien familial, le salarié, ~~ou~~ le travailleur indépendant **ou l'agent public** lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

1° le service agréé a procédé à l'arrêt de ses activités ou d'une partie de ses activités dans le contexte ~~de l'état de crise~~ **de la pandémie Covid-19** ;

2° le salarié ~~ou~~, le travailleur indépendant **ou l'agent public** s'occupe à domicile de la personne majeure en situation de handicap ou de la personne âgée avec laquelle il réside. ‡

3° ~~ni le salarié, ni le travailleur indépendant, ni un autre membre du ménage en question ne tombe sous le régime du chômage partiel prévu aux articles L. 511-1 et suivants du Code du travail pendant la période pour laquelle le congé est sollicité et aucun autre moyen de garde n'est disponible.~~

(2) Le salarié, ~~ou~~ le travailleur indépendant **ou l'agent public** demande au ministre d'attester la nécessité du congé pour soutien familial. La demande est accompagnée des pièces justificatives ~~nécessaires au traitement de la demande~~ **suivantes :**

- 1° un certificat de résidence du demandeur et de la personne à encadrer ;**
- 2° une attestation d'inscription de la personne encadrée au service agréé ou une copie du contrat de travail du salarié handicapé travaillant dans un atelier protégé ou autre service d'emploi ;**
- 3° une attestation de la part du service agréé concerné confirmant que la personne âgée ou la personne majeure en situation de handicap ne dispose plus de place pour cause de fermeture totale ou partielle du service agréé ;**
- 4° une description des missions du service agréé situé en dehors du Luxembourg.**

Si les conditions prévues au paragraphe 1<sup>er</sup> sont remplies, le ministre renvoie un certificat signé, en deux exemplaires, au demandeur, qui vaut certificat médical au sens de l'article L. 121-6, paragraphe 2, du Code du travail à l'égard de l'employeur ou des employeurs et de la Caisse nationale de santé, ci-après appelée « CNS ».

(3) Le salarié **et l'agent public** ~~est~~ **sont** obligés, le jour même de ~~son~~ **leur** absence, d'en avertir personnellement ou par personne interposée **respectivement** l'employeur ou les employeurs, ~~ou~~ le représentant de celui-ci ou de ceux-ci **ou le chef d'administration**. Cet avertissement est effectué oralement ou par écrit.

(4) Le certificat est à transmettre sans délai à l'employeur ou aux employeurs et à la CNS. **L'agent public transmet le certificat sans délai au chef d'administration.**

### **Art. 3. Modalités du congé pour soutien familial**

~~(1) La durée du congé pour soutien familial ne peut excéder la durée de l'état de crise défini dans la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19. Le congé prend fin avant la fin de l'état de crise si le service agréé notifie au ministre la reprise de ses activités ou d'une partie de ses activités~~ **et la disponibilité pour l'utilisateur d'une place dans le service agréé.**

(2) Le congé pour soutien familial peut être fractionné. Plusieurs salariés, ~~ou~~ travailleurs indépendants **ou agents publics** ne peuvent pas demander, en même temps, le congé pour s'occuper ~~du~~ **des** mêmes personnes majeures en situation de handicap ou personnes âgées.

(3) La période du congé pour soutien familial 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 relatives à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident sont applicables aux bénéficiaires du congé pour soutien familial.

**(4) Le montant des indemnités pécuniaires payées à titre de congé pour soutien familial est entièrement à la charge de l'État.**

**Par dérogation à l'article 9 du Code de la sécurité sociale, l'indemnité pécuniaire de maladie est également due pendant les périodes de congé pour soutien familial.**

**Par dérogation à l'article 54, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, et à l'article 12, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale, la Mutualité des employeurs assure également :**

- 1° le remboursement intégral du salaire et autres avantages, les charges patronales incluses, avancés par l'employeur pour les incapacités de travail concernant le congé pour soutien familial ;**
- 2° le paiement aux travailleurs indépendants du montant intégral des indemnités pécuniaires dues à titre du congé pour soutien familial pendant la période de suspension prévue à l'article 12, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale.**

### **Art. 4. Protection contre le licenciement abusif du salarié**

(1) L'employeur, averti ~~par le salarié de son absence~~ conformément à l'article 2, paragraphe 3, ~~ne peut pas procéder à la résiliation du contrat de travail du salarié ni le convoquer~~ **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 du Code du travail.**

**Toutefois, les dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> ne s'appliquent pas cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur qui n'a pas reçu du salarié si le certificat visé à l'article 2, paragraphe 2, alinéa 2, n'est pas présenté. Elles ne s'appliquent pas non plus à l'employeur qui s'est vu remettre ce certificat. Les dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> ne sont pas non plus applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat visé à l'article 2, paragraphe 2, alinéa 2, 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.**

(2) Les dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 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, alinéa 4, du Code du travail.

(3) La résiliation du contrat **de travail** effectuée en violation des dispositions des paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 est ~~considérée comme abusive, conformément à l'article L. 124-11, paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code du travail.~~

(4) L'article L. 121-6, paragraphe 3, alinéa 2, du Code du travail n'est pas applicable au congé pour soutien familial 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. 5. Voies de recours**

Tout litige relatif au congé pour soutien familial relevant d'un contrat de travail entre un employeur et son salarié relève de la compétence des tribunaux du travail.

#### **Art. 6. Entrée en vigueur**

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg **et cesse ses effets trois mois après son entrée en vigueur.** »

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 21 votants, le 15 juin 2020.

*Le Secrétaire général,*  
Marc BESCH

*La Présidente,*  
Agy DURDU

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7608/02



**N° 7608<sup>2</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2019-2020

**PROJET DE LOI****portant introduction d'un congé pour soutien familial dans le cadre  
de la lutte contre la pandémie Covid-19**

\* \* \*

**RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA FAMILLE  
ET DE L'INTEGRATION**

(17.6.2020)

La commission se compose de : M. Max HAHN, Président-Rapporteur ; Mme Simone ASSELBORN-BINTZ, MM. Gilles BAUM et Marc BAUM, Mmes Djuna BERNARD et Tess BURTON, M. Paul GALLES, Mmes Chantal GARY et Carole HARTMANN, MM. Fernand KARTHEISER, Charles MARGUE, Georges MISCHO, Marco SCHANK, Marc SPAUTZ et Serge WILMES, Membres.

\*

**I. ANTECEDENTS**

Le projet de loi n° 7608 (PL 7608) a été déposé à la Chambre des Députés le 2 juin 2020 par Madame le Ministre de la Famille et de l'Intégration.

Au cours d'une réunion de la Commission de la Famille et de l'Intégration (COFAI) du 17 juin 2020, le projet de loi fut présenté par Mme le Ministre et M. Max Hahn désigné comme rapporteur dudit projet.

A la même occasion, les membres de la commission ont – l'avis du Conseil d'État du 15 juin 2020 en mains – analysé le projet de texte. Se déclarant prêts à tenir compte des observations d'ordre légistique ainsi qu'à reprendre dans leur entièreté les propositions de texte formulées par la Haute Corporation à certains endroits du PL 7608, les membres de la COFAI ont finalement décidé d'adopter à l'unanimité le présent rapport.

\*

**II. OBJET DU PROJET DE LOI**

Le présent projet de loi, déposé en date du 2 juin 2020, reprend la mesure prévue dans le règlement grand-ducal du 3 avril 2020 portant introduction d'un congé pour soutien familial. Il s'agissait d'un règlement d'urgence, valable que pendant la durée de l'état de crise. L'élaboration d'une loi à cet effet garantit donc que le congé pour soutien familial puisse être reconduit au-delà de la lutte contre la pandémie du « Covid-19 ».

Dans le cadre de la pandémie du Coronavirus « Covid-19 », de nombreuses structures pour personnes âgées et pour personnes handicapées, autres que les structures d'hébergement, ont dû fermer leurs portes.

Ces services sont fréquentés par des personnes âgées, qui ont une perte d'autonomie considérable, et par des personnes en situation de handicap, souvent majeures, qui sont fortement dépendantes de l'assistance d'une tierce personne.

Suite à la fermeture des prédicts services pour des raisons de lutte contre la pandémie du « Covid-19 », des travailleurs indépendants et des salariés ont été contraints de prendre congé pour s'occuper, pendant la journée, d'une personne handicapée ou âgée.

Le congé pour soutien familial, congé rémunéré, vise à venir en aide à ces travailleurs indépendants et salariés afin d'éviter qu'ils doivent avoir recours à leur congé récréatif pour s'occuper d'une personne majeure en situation de handicap ou d'une personne âgée.

\*

### III. CONSIDERATIONS GENERALES

Il était prévu d'accorder le congé pour soutien familial dans le contexte d'un événement imprévisible, dont la définition a été inspirée de la notion prévue par la loi du 3 avril 2002 relative à la mise en place d'un régime d'aides en faveur des entreprises en difficulté financière temporaire.

Ce dispositif fut amendé sur proposition du Conseil d'État afin d'inclure également les agents publics. En effet, le projet de loi avait prévu de viser uniquement les travailleurs indépendants et salariés liés par un contrat de travail privé, en argumentant que les employés et fonctionnaires des domaines public et communal peuvent se voir accorder à titre exceptionnel une dispense de service. Le Conseil d'État a noté cependant que le chef d'administration n'accorde pas une dispense mais un vrai congé et que le projet de loi devra donc également viser les agents publics.

La demande pour le congé pour soutien familial peut être introduite si le service agréé a arrêté ses activités ou une partie de ses activités dans le contexte de la pandémie du Covid-19 et si le demandeur s'occupe à domicile de la personne majeure en situation de handicap ou de la personne âgée.

Le PL 7608 prévoit que plusieurs personnes (qu'elles soient salariées, travailleurs indépendants ou agents publics) ne peuvent pas demander en même temps le congé pour soutien familial afin de s'occuper de la même personne. Néanmoins, le congé peut être fractionné, c'est-à-dire partagé entre elles successivement.

De plus, le salarié et l'agent public sont obligés d'avertir leur employeur ou chef d'administration. L'employeur ou le chef d'administration averti ne peut pas procéder à la résiliation du contrat de travail du salarié ou de l'agent public ni le convoquer à un entretien préalable.

Le montant des indemnités pécuniaires payées à titre de congé pour soutien familial dû aux salariés, travailleurs indépendants ou agents publics est entièrement à charge de l'État.

Pour tout détail complémentaire, il est renvoyé au commentaire des articles.

\*

### IV. AVIS DU CONSEIL D'ETAT

La Haute Corporation a rendu son avis relatif au PL 7608 en date du 15 juin 2020.

Le Conseil d'État note que le champ d'application du projet de loi sous avis est limité aux seuls événements imprévisibles d'« envergure nationale ou internationale ». La fermeture totale ou partielle d'un service agréé, résultant d'un événement imprévisible et revêtant un caractère purement interne à ce service ne donne ainsi pas droit au congé pour soutien familial.

En ce qui concerne l'encadrement insuffisant de la notion d'« événement imprévisible », le Conseil d'État souligne que le texte en projet touche une matière réservée à la loi, en l'occurrence les droits des travailleurs (article 11, paragraphe 5, de la Constitution). S'y ajoute que le projet de loi se limite à renvoyer à un règlement grand-ducal pour la fixation de la durée de l'impact dommageable, sans aucun encadrement légal, ce qui contrevient à l'article 32, paragraphe 3, de la Constitution. La Haute Corporation s'y oppose formellement.

En outre, le projet de loi sous avis confère de manière involontaire un très large pouvoir d'appréciation discrétionnaire aux chefs d'administration en les autorisant à refuser de manière arbitraire le congé pour soutien familial aux agents du secteur public, ce qui ne répond pas aux principes constitutionnels (article 11, paragraphe 5, de la Constitution). Le Conseil d'État exige que le champ d'application du texte sous avis soit élargi en incluant les agents publics.

Vu les problèmes d'ordre constitutionnel et étant donné que les mesures reprises dans la loi en projet sont nécessaires pour éviter un vide juridique le lendemain de la fin de l'état de crise, le Conseil d'État propose un texte en reprenant le libellé du règlement grand-ducal du 3 avril 2020 et en se limitant à la seule situation résultant de la pandémie de Covid-19.

Si le Conseil d'État est suivi dans sa proposition de texte, l'amendement y relatif ne devra plus lui être soumis pour avis.

En ce qui concerne le détail des observations ainsi que les suggestions de reformulations de texte du Conseil d'État, il est renvoyé au commentaire des articles.

\*

## V. COMMENTAIRE DES ARTICLES

*Article 1<sup>er</sup> (ancien Article L. 234-80)*

L'**article 1<sup>er</sup> du PL 7608** a pour objet de définir les notions employées par le projet de loi sous examen.

La disposition figurant au **point 1<sup>o</sup>b**) de l'**article 1<sup>er</sup>** prévoit que les travailleurs résidents et frontaliers ayant des proches encadrés par des services agréés se situant non seulement au Luxembourg, mais également dans un Etat membre de l'Union européenne, puissent bénéficier du congé pour soutien familial.

Le **point 2<sup>o</sup>** de l'**article 1<sup>er</sup>** définit la notion de « ministre ».

Les **points 3<sup>o</sup>** et **4<sup>o</sup>** de l'**article 1<sup>er</sup>** indiquent qu'en introduisant un congé pour soutien familial dans le cadre de la lutte contre la pandémie de Covid-19, il s'agit de s'occuper uniquement

- de personnes majeures en situation de handicap, usagers d'un service agréé, ainsi que
- de personnes âgées faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, usagers d'un service agréé .

Les **points 5<sup>o</sup>, 6<sup>o</sup>** et **7<sup>o</sup>** de l'**article 1<sup>er</sup>** définissent les notions de « salarié », « travailleur indépendant » ainsi que celle d'« agent public ».

Le **point 8<sup>o</sup>** de l'**article 1<sup>er</sup>** (ancien **point 6<sup>o</sup>** de **Art. L. 234-80**) donne une définition du terme « congé pour soutien familial » en prévoyant que celui-ci peut « être attribué à un salarié, à un travailleur indépendant ou à un agent public qui s'occupe "d'une personne majeure en situation de handicap" ou "d'une personne âgée" suite à la fermeture temporaire d'un service agréé dans le cadre de la lutte contre la pandémie Covid-19 ».

*Article 2 (ancien Article L. 234-81)*

L'**article 2, paragraphe 1<sup>er</sup>**, du **PL 7608** détermine les conditions cumulatives à remplir par les salariés, travailleurs indépendants ou agents publics qui souhaitent bénéficier du congé pour soutien familial.

A l'origine, l'ancien **article L. 234-81** prévoyait

- en son **paragraphe 1<sup>er</sup>, point 3<sup>o</sup>**, que pour pouvoir bénéficier du congé pour soutien familial, ni le salarié, ni le travailleur indépendant, ni un autre membre du ménage en question ne doit tomber sous le régime du chômage partiel prévu aux articles L. 511-1 et suivants du Code du travail pendant la période pour laquelle le congé est sollicité, et
- en son **paragraphe 1<sup>er</sup>, point 4<sup>o</sup>**, que le droit au congé pour soutien familial ne peut être pris que lorsqu'aucun autre moyen de garde n'est disponible.

Dans son **avis du 15 juin 2020 relatif au PL 7608**, le Conseil d'État renvoie à ses observations formulées dans son **avis du 9 juin 2020 relatif au projet de loi portant 1. dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 ; 2. modification du Code du travail**, où il s'est opposé formellement, pour des raisons de sécurité juridique, aux dispositions y prévues au vu notamment des imprécisions et des interrogations que les notions de « ménage » et d'« aucun autre moyen de garde » soulèvent, pour s'opposer formellement à l'**article L. 234-81, paragraphe 1<sup>er</sup>, points 3<sup>o</sup>** et **4<sup>o</sup>** que la loi en projet entend insérer dans le Code du travail.

Pour lever cette opposition formelle exprimée par la Haute Corporation, le législateur fait donc abstraction des anciens **points 3<sup>o</sup>** et **4<sup>o</sup>** dans l'**article 2, paragraphe 1<sup>er</sup>** du **PL 7608** nouvellement formulé.

A la lecture de l'ancien **article L. 234-81, paragraphe 2, point 3°**, le Conseil d'État constate finalement que le demandeur d'un congé pour soutien familial doit fournir une attestation de la non-disponibilité de place pour la personne encadrée. À cet égard, le Conseil d'État signale qu'il ne peut être exigé du demandeur de rapporter une preuve négative, de sorte qu'il convient de préciser que ladite attestation doit être fournie par le service agréé concerné.

D'où la reformulation par le législateur de l'ancien **point 3°** dans l'article 2, paragraphe 2 du **PL 7608**.

*Article 3 (ancien Article L. 234-82)*

**L'article 3, paragraphe 1<sup>er</sup>**, du **PL 7608** dispose que le congé pour soutien familial prend fin à partir du moment où le service agréé notifie au ministre

- la reprise de ses activités ou d'une partie de ses activités, et
- la disponibilité pour l'usager d'une place dans le service agréé.

**L'article 3, paragraphe 2**, du **PL 7608** stipule que plusieurs personnes (qu'il soient salariés, travailleurs indépendants ou agents publics) ne peuvent pas demander en même temps le congé pour soutien familial afin de s'occuper de la même personne. Néanmoins, le congé peut être fractionné, c'est-à-dire partagé entre elles successivement.

**L'article 3, paragraphe 3**, du **PL 7608** assimile la période du congé pour soutien familial à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'objectif étant d'harmoniser la procédure d'obtention du congé pour soutien familial avec la procédure d'obtention du congé pour raisons familiales.

**L'article 3, paragraphe 4**, du **PL 7608** stipule que

- le montant des indemnités pécuniaires payées à titre de congé pour soutien familial est entièrement à charge de l'État,
- par dérogation à l'article 9 du Code de la sécurité sociale, l'indemnité pécuniaire de maladie est également due pendant les périodes de congé pour soutien familial, et que
- par dérogation à l'article 54, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, et à l'article 12, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale, la Mutualité des employeurs assure également le remboursement ainsi que la paiement d'un certain nombre de prestations.

*Article 4 (ancien Article L. 234-83)*

**L'article 4** du **PL 7608** entend régler la protection du salarié bénéficiant du congé pour soutien familial contre le licenciement.

Aux yeux du Conseil d'État, le système proposé sous les anciens **paragraphe 1, 2 et 3 de l'article L. 234-83** est inconcevable ce qui fait qu'il y reviendra de façon plus détaillée dans un avis complémentaire.

En attendant et sur proposition de la Haute Corporation, le législateur opte pour un texte qui s'aligne sur celui applicable au congé pour raisons familiales.

*Article 5 (ancien Article L. 234-84)*

**L'article 5** du **PL 7608** stipule que tout litige relatif au congé pour soutien familial relevant d'un contrat de travail entre un employeur et son salarié relève de la compétence des tribunaux du travail.

*Article 6 (ancien Article 2)*

**L'article 6** du **PL 7608** détermine la date d'entrée en vigueur de la loi ainsi que la cessation de ses effets.

\*

Compte tenu des observations qui précèdent, la Commission de la Famille et de l'Intégration propose, à l'unanimité de ses membres, à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi dans la teneur suivante :

\*

**TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION  
DE LA FAMILLE ET DE L'INTEGRATION**

**7608**

**PROJET DE LOI**

**portant introduction d'un congé pour soutien familial dans le cadre  
de la lutte contre la pandémie Covid-19**

**Art. 1<sup>er</sup>. Définitions**

Aux fins de la présente loi, on entend par :

- 1° « service agréé » :
- a) tout service de formation, d'emploi ou d'activité de jour pour personnes en situation de handicap ainsi que tout centre psycho-gériatrique pour personnes âgées agréés conformément à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi modifiée du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique ;
  - b) tout service comparable à ceux énumérés à la lettre a) agréé par une autorité compétente d'un Etat membre de l'Union européenne ;
- 2° « ministre » : le ministre ayant la Politique pour personnes handicapées et la Politique pour personnes âgées dans ses attributions ;
- 3° « personne majeure en situation de handicap » : toute personne en situation de handicap, âgée d'au moins dix-huit ans, usager d'un service agréé ;
- 4° « personne âgée » : toute personne âgée faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, usager d'un service agréé ;
- 5° « salarié » : toute personne engagée par un employeur du secteur privé dont les relations de travail sont régies par le statut de salarié tel qu'il résulte du livre premier, titre II, du Code du travail ;
- 6° « travailleur indépendant » : toute personne qui exerce au Grand-Duché de Luxembourg pour son propre compte une activité professionnelle ressortissant de la Chambre des métiers, de la Chambre de commerce ou de la Chambre d'agriculture ou une activité professionnelle ayant un caractère principalement intellectuel et non commercial ;
- 7° « agent public » : les agents de l'État, les agents de la Couronne, de la Chambre des députés, des établissements publics, les agents des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes ainsi que les agents de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois ;
- 8° « congé pour soutien familial » : un congé rémunéré pouvant être attribué à un salarié, à un travailleur indépendant ou à un agent public qui s'occupe d'une personne majeure en situation de handicap ou d'une personne âgée dans le cadre de la lutte contre la pandémie Covid-19 suite à la fermeture temporaire d'un service agréé.

**Art.2. Conditions d'obtention du congé pour soutien familial**

(1) Peut prétendre au congé pour soutien familial, le salarié, le travailleur indépendant ou l'agent public lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- 1° le service agréé a procédé à l'arrêt de ses activités ou d'une partie de ses activités dans le contexte de la pandémie Covid-19 ;
- 2° le salarié, le travailleur indépendant ou l'agent public s'occupe à domicile de la personne majeure en situation de handicap ou de la personne âgée avec laquelle il réside.

(2) Le salarié, le travailleur indépendant ou l'agent public demande au ministre d'attester la nécessité du congé pour soutien familial. La demande est accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- 1° un certificat de résidence du demandeur et de la personne à encadrer ;
- 2° une attestation d'inscription de la personne encadrée au service agréé ou une copie du contrat de travail du salarié handicapé travaillant dans un atelier protégé ou autre service d'emploi ;

3° une attestation de la part du service agréé concerné confirmant que la personne âgée ou la personne majeure en situation de handicap ne dispose plus de place pour cause de fermeture totale ou partielle du service agréé ;

4° une description des missions du service agréé situé en dehors du Luxembourg.

Si les conditions prévues au paragraphe 1<sup>er</sup> sont remplies, le ministre renvoie un certificat signé, en deux exemplaires, au demandeur, qui vaut certificat médical au sens de l'article L. 121-6, paragraphe 2, du Code du travail à l'égard de l'employeur ou des employeurs et de la Caisse nationale de santé, ci-après « CNS ».

(3) Le salarié et l'agent public sont obligés, le jour même de leur absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée respectivement l'employeur ou les employeurs, le représentant de celui-ci ou de ceux-ci ou le chef d'administration. Cet avertissement est effectué oralement ou par écrit.

(4) Le certificat est à transmettre sans délai à l'employeur ou aux employeurs et à la CNS. L'agent public transmet le certificat sans délai au chef d'administration.

### **Art.3. Modalités du congé pour soutien familial**

(1) Le congé prend fin si le service agréé notifie au ministre la reprise de ses activités ou d'une partie de ses activités et la disponibilité pour l'utilisateur d'une place dans le service agréé.

(2) Le congé pour soutien familial peut être fractionné. Plusieurs salariés, travailleurs indépendants ou agents publics ne peuvent pas demander, en même temps, le congé pour s'occuper des mêmes personnes majeures en situation de handicap ou personnes âgées.

(3) La période du congé pour soutien familial 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 relatives à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident sont applicables aux bénéficiaires du congé pour soutien familial.

(4) Le montant des indemnités pécuniaires payées à titre de congé pour soutien familial est entièrement à charge de l'État.

Par dérogation à l'article 9 du Code de la sécurité sociale, l'indemnité pécuniaire de maladie est également due pendant les périodes de congé pour soutien familial.

Par dérogation à l'article 54, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, et à l'article 12, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale, la Mutualité des employeurs assure également :

1° le remboursement intégral du salaire et autres avantages, les charges patronales incluses, avancés par l'employeur pour les incapacités de travail concernant le congé pour soutien familial ;

2° le paiement aux travailleurs indépendants du montant intégral des indemnités pécuniaires dues à titre du congé pour soutien familial pendant la période de suspension prévue à l'article 12, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale.

### **Art.4. Protection contre le licenciement abusif du salarié**

(1) L'employeur, averti conformément à l'article 2, paragraphe 3, 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 du Code du travail.

Toutefois, les dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si le certificat visé à l'article 2, paragraphe 2, alinéa 2, n'est pas présenté. Les dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> ne sont pas non plus applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat visé à l'article 2, paragraphe 2, alinéa 2, 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.

(2) Les dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 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, alinéa 4, du Code du travail.

(3) La résiliation du contrat de travail effectuée en violation des dispositions des paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 est abusive.

(4) L'article L.121-6, paragraphe 3, alinéa 2, du Code du travail n'est pas applicable au congé pour soutien familial 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.5. Voies de recours**

Tout litige relatif au congé pour soutien familial relevant d'un contrat de travail entre un employeur et son salarié relève de la compétence des tribunaux du travail.

**Art. 6. Entrée en vigueur**

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg et cesse ses effets cinq mois après son entrée en vigueur.

Luxembourg, le 17 juin 2020

*Le Rapporteur,*  
Max HAHN

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau



7608

SEANCE

du 18.06.2020

**BULLETIN DE VOTE (10)**

Nom des Députés			Vote			Procuration (nom du député)
			Oui	Non	Abst.	
Mme	ADEHM	Diane	x			
Mme	AHMEDOVA	Semiray	x			
M.	ARENDE	Guy	x			
Mme	ARENDE (ép. KEMP)	Nancy	x			
Mme	ASSELBORN-BINTZ	Simone	x			
M.	BACK	Carlo	x			
M	BAULER	André	x			
M.	BAUM	Gilles	x			
M.	BAUM	Marc	x			
Mme	BEISSEL	Simone	x			
M.	BENOY	François	x			
Mme	BERNARD	Djuna	x			
M.	BIANCALANA	Dan	x			
Mme	BURTON	Tess	x			
M.	CLEMENT	Sven	x			
Mme	CLOSENER	Francine	x			
M.	COLABIANCHI	Frank	x			
M.	CRUCHTEN	Yves	x			
M.	DI BARTOLOMEO	Mars	x			
M.	EICHER	Emile	x			(LIES Marc)
M.	EISCHEN	Félix	x			
Mme	EMPAIN	Stéphanie	x			
M.	ENGEL	Georges	x			
M.	ENGELN	Jeff	x			
M.	ETGEN	Fernand	x			
M.	GALLES	Paul	x			
Mme	GARY	Chantal	x			
M.	GIBERYEN	Gast	x			
M.	GLODEN	Léon	x			
M.	GOERGEN	Marc	x			
M.	GRAAS	Gusty	x			
M.	HAAGEN	Claude	x			
M	HAHN	Max	x			
M.	HALSDORF	Jean-Marie	x			
M.	HANSEN	Marc	x			(LORSCHÉ Josée)
Mme	HANSEN	Martine	x			
Mme	HARTMANN	Carole	x			
Mme	HEMMEN	Cécile	x			
Mme	HETTO-GAASCH	Françoise	x			
M.	KAES	Aly	x			
M.	KARTHEISER	Fernand	x			
M.	KNAFF	Pim	x			
M.	LAMBERTY	Claude	x			
M.	LIES	Marc	x			
Mme	LORSCHÉ	Josée	x			
M.	MARGUE	Charles	x			
M.	MISCHO	Georges	x			
Mme	MODERT	Octavie	x			
M.	MOSAR	Laurent	x			
Mme	MUTSCH	Lydia	x			
Mme	POLFER	Lydie	x			(BAUM Gilles)
M.	REDING	Roy	x			(KARTHEISER Fernand)
Mme	REDING	Viviane	x			
M.	ROTH	Gilles	x			
M.	SCHANK	Marco	x			(WOLTER Michel)
M.	SPAUTZ	Marc	x			
M.	WAGNER	David	x			
M.	WILMES	Serge	x			(ROTH Gilles)
M.	WISELER	Claude	x			
M.	WOLTER	Michel	x			

**OBJET: Projet de loi  
N° 7608**

	OUI	NON	ABST
Votes personnels	54	0	0
Votes par procuration	6	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Le Président:

Le Secrétaire général:

7608/03

**N° 7608<sup>3</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2019-2020

---

**PROJET DE LOI**

**portant introduction d'un congé pour soutien familial dans le cadre  
de la lutte contre la pandémie Covid-19**

\* \* \*

**DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL  
PAR LE CONSEIL D'ETAT**

(20.6.2020)

*Le Conseil d'État,*

appelé par dépêche du Président de la Chambre des députés du 18 juin 2020 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

**PROJET DE LOI**

**portant introduction d'un congé pour soutien familial dans le cadre  
de la lutte contre la pandémie Covid-19**

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 18 juin 2020 et dispensé du second vote constitutionnel ;

Vu ledit projet de loi et l'avis émis par le Conseil d'État en sa séance du 15 juin 2020 ;

*se déclare d'accord*

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 59 de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique à l'unanimité des 13 votants, le 20 juin 2020.

*Le Secrétaire général,*  
Marc BESCH

*La Présidente,*  
Agné DURDU

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7608/04

N° 7608<sup>4</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

**PROJET DE LOI****portant introduction d'un congé pour soutien familial dans le cadre  
de la lutte contre la pandémie Covid-19**

\* \* \*

**AVIS COMMUN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE  
ET DE LA CHAMBRE DES METIERS**

(17.6.2020)

Le projet de loi sous avis a pour objet d'introduire définitivement, dans le Code du travail, une nouvelle section intitulée « Section 14. – Congé pour soutien familial » au livre II, titre III, chapitre IV.

Il vise ainsi à prendre le relais du congé pour soutien familial qui a été introduit par le règlement grand-ducal du 3 avril 2020<sup>1</sup> pris sur base de l'article 32, paragraphe 4 de la Constitution<sup>2</sup> dans le cadre de la crise liée au Covid-19 afin de venir en aide aux salariés et travailleurs indépendants amenés à s'occuper de leurs proches le temps de la fermeture d'une structure pour personnes en situation de handicap ou pour personnes âgées, en raison de la pandémie.

Le Gouvernement a en effet décidé d'élaborer une loi reprenant la mesure prévue dans le règlement grand-ducal précité avec quelques adaptations, estimant qu'il y a un besoin réel de maintenir ce congé pour soutien familial pour d'autres événements imprévisibles éventuels.

Au regard de l'importance du projet sous avis, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers jugent utile et nécessaire de prendre position à travers un avis commun.

\*

1 Règlement grand-ducal du 3 avril 2020 portant introduction d'un congé pour soutien familial dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 : <http://www.legilux.lu/eli/etat/leg/rgd/2020/04/03/a237/jo>

2 L'article 32, paragraphe (4) de la Constitution dispose que : « *En cas de crise internationale, de menaces réelles pour les intérêts vitaux de tout ou partie de la population ou de péril imminent résultant d'atteintes graves à la sécurité publique, le Grand-Duc, après avoir constaté l'urgence résultant de l'impossibilité de la Chambre des Députés de légiférer dans les délais appropriés, peut prendre en toutes matières des mesures réglementaires. Ces mesures peuvent déroger à des lois existantes. Elles doivent être nécessaires, adéquates et proportionnées au but poursuivi et être conformes à la Constitution et aux traités internationaux. La prorogation de l'état de crise au-delà de dix jours ne peut être décidée que par une ou plusieurs lois votées dans les conditions de l'article 114, alinéa 2 de la Constitution, qui en fixe la durée sans que la prorogation ne puisse dépasser une durée maximale de trois mois. Tous les règlements pris en vertu de la présente disposition cessent leurs effets au plus tard à la fin de l'état de crise. La Chambre des Députés ne peut être dissoute pendant l'état de crise.* » (Révision du 13 octobre 2017)

## CONSIDERATIONS GENERALES

### 1. Rappel du contexte

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers rappellent que, dans le cadre de la lutte contre la pandémie du Coronavirus « Covid-19 », le Gouvernement avait décidé, d'une part, de la fermeture de l'ensemble des structures d'enseignement du 16 mars au 19 avril 2020, prolongée ensuite jusqu'au 11 mai 2020, et en parallèle d'un droit<sup>3</sup> au « congé pour raisons familiales exceptionnel » pour tout salarié qui a un enfant de moins de 13 ans pendant le temps de la fermeture des structures d'enseignement et, d'autre part, de créer le « congé pour soutien familial » par règlement grand-ducal du 3 avril 2020, étant donné que de nombreuses structures<sup>4</sup> pour personnes handicapées et pour personnes âgées, autres que les structures d'hébergement, ont dû fermer leurs portes dans le cadre de la lutte contre la pandémie du « Covid-19 ».

Alors que ces règlements d'urgence deviendront caducs avec la fin de l'état de crise (en principe, le 24 juin 2020 à minuit), l'objectif du présent projet de loi est de consacrer définitivement le « congé pour soutien familial », afin de soutenir les deux catégories de bénéficiaires qui, selon l'exposé des motifs, sont :

- « les personnes âgées qui souffrent d'une perte d'autonomie considérable telle qu'il leur est impossible d'assurer seules certains actes de la vie courante et qu'elles ne peuvent pas rester seules à la maison » ;
- « les personnes en situation de handicap, pour la plupart majeures, qui sont fortement dépendantes de l'assistance d'une tierce personne ».

Suite à la fermeture des structures mentionnées pour des raisons de lutte contre la pandémie Covid-19, « ces personnes habitent souvent chez un membre de leur famille ou un proche qui a été contraint de prendre congé pour s'occuper, pendant la journée, d'une personne handicapée ou âgée ».

L'objectif initial du « congé pour soutien familial » était de permettre aux salariés et travailleurs indépendants de s'occuper de leurs proches le temps de la fermeture d'une structure pour personnes en situation de handicap ou pour personnes âgées, en raison de la pandémie du Covid-19 afin d'éviter pour ces salariés et travailleurs indépendants d'avoir recours à leur congé de récréation pour s'occuper de ces proches.

Les auteurs du projet de loi sous avis soulignent, dans l'exposé des motifs, que le Gouvernement estime « qu'il y a un besoin réel de maintenir ce congé pour soutien pour d'autres événements imprévisibles éventuels », via un cadre légal spécifique permettant de reconduire le congé pour soutien familial au-delà de la lutte contre la pandémie actuelle, tout en envisageant certaines adaptations.

### 2. Quant à l'introduction d'un congé pour soutien familial dans le Code du travail

Le projet de loi sous avis introduit, dans le Code du travail, au livre II, titre III, chapitre IV (ce chapitre étant consacré aux congés spéciaux) une nouvelle section 14 intitulée « congé pour soutien familial » comprenant cinq articles qui précisent :

- la définition des termes utilisés dans la section nouvelle, dont ceux de « congé pour soutien familial » d'« événement imprévisible », de « personne âgée » et de « personne majeure en situation de handicap ») (article L. 234-80 nouveau) ;
- les conditions cumulatives à remplir par les bénéficiaires du congé pour soutien familial (salariés ou travailleurs indépendants<sup>5</sup>), les pièces justificatives devant accompagner la demande de congé et

3 Le même droit de congé avait été instauré pour les salariés qui ont des enfants en situation de handicap âgés entre 13 et 18 ans, sans que ces enfants aient besoin d'être hospitalisés contrairement au principe lié au congé pour raison familiale « traditionnel » qui ne confère ce congé qu'aux parents dont l'enfant est hospitalisé.

4 plus particulièrement les structures d'accueil et d'activités de jour ainsi que les structures de formation et de travail

5 Le projet de loi se limite explicitement aux travailleurs indépendants et salariés liés par un contrat de travail privé, et non pas au « domaines public et communal, [où] les employés et fonctionnaires peuvent, dans ce cas, se voir accorder à titre exceptionnel une dispense de service ».



les formalités administratives (e.a. renvoi d'un certificat signé par le ministre<sup>6</sup> compétent au demandeur ; la transmission du certificat à l'employeur et à la Caisse nationale de santé (ci-après « CNS ») ; l'avertissement oralement ou par écrit de l'employeur par le salarié concerné) (article L. 234-81 nouveau) ;

- la fin du congé pour soutien familial, respectivement sa durée maximale (« *ne peut excéder la période de l'impact dommageable fixée par règlement grand-ducal dans le cadre de l'évènement imprévisible* »), la possibilité de fractionner le congé, l'assimilation de ce dernier à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident et sa prise en charge par la CNS (article L. 234-82 nouveau) ;
- le principe de la protection contre le licenciement en cas d'absence justifiée du salarié par un « congé pour soutien familial » et la sanction corrélative en cas de violation de ce principe (résiliation abusive) (article L. 234-83 nouveau) ;
- la compétence des tribunaux de travail pour tout litige relatif au congé pour soutien familial (article L. 234-84 nouveau).

Le projet de loi sous avis est complété par un projet de règlement grand-ducal portant exécution de l'article L. 234-81, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, du Code du travail<sup>7</sup> relatif à la constatation de l'impact dommageable dans le cadre de l'impact dommageable dans le cadre de la lutte contre la propagation du Covid-19, lequel fait l'objet d'un avis commun séparé des deux chambres professionnelles du 17 juin 2020.

Si la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers acquiescent aux impératifs d'agir qui s'imposent au Gouvernement en temps de crise sanitaire Covid-19 en vue de l'adoption d'une mesure spécifique visant à éviter que les salariés et travailleurs indépendants doivent avoir recours à leur congé de récréation pour s'occuper d'une personne majeure en situation de handicap ou d'une personne âgée en perte d'autonomie, elles expriment toutefois leurs strictes réserves quant à l'introduction d'une section spécifique fixant un cadre légal définitif relatif à un nouveau « congé pour soutien familial ». Tout au plus, elles pourraient envisager que ce congé spécial qui a été prévu en temps de crise sanitaire puisse faire l'objet de dispositions spéciales dont les effets seraient limités dans le temps et ce dans le cadre d'une loi spéciale, à l'instar de ce qui a été prévu pour le « congé pour raisons familiales extraordinaires »<sup>8</sup>.

Les deux chambres professionnelles s'opposent à rajouter cette forme de congé nouvelle de façon durable à la ribambelle de congés spéciaux déjà existants<sup>9</sup>. Elles plaident pour que le Gouvernement actuel, voire les Gouvernements futurs adoptent les mesures spécifiques qui s'imposent au moment de la survenance d'une crise ou d'un évènement imprévisible et n'aient donc pas recours à un régime de « congé pour soutien familial » qui serait inadapté à une nouvelle situation de crise, sinon source d'insécurité juridique liée à une notion d'« évènement imprévisible » qui, somme toute, se voit définie d'une manière trop générale par le projet de loi sous avis, respectivement le projet de règlement grand-ducal précité.

Ainsi, l'évènement imprévisible auquel il est fait référence est défini par le projet de loi comme « toute circonstance exceptionnelle, ou tout ensemble de circonstances exceptionnelles, d'envergure nationale ou internationale dont l'impact dommageable sur certaines activités, à savoir la fermeture totale ou partielle d'un service agréé, au cours d'une période déterminée, est constaté par règlement grand-ducal<sup>10</sup> ».

6 A cet égard, les deux chambres professionnelles se demandent comment le Ministre pourra, en pratique, attester la nécessité du congé pour soutien familial dans le chef du demandeur.

7 Selon cet article, « *Peut prétendre au congé pour soutien familial, le salarié ou le travailleur indépendant lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies : 1° le service agréé a procédé à l'arrêt de ses activités ou d'une partie de ses activités dans le contexte de l'évènement imprévisible, cet impact dommageable sur certaines activités au cours d'une période déterminée étant constaté par règlement grand-ducal.* »

8 Voir le projet de loi n°7583 portant modification du Code du travail concernant le dispositif du congé pour raisons familiales, qui a vocation à produire ses effets du 25 mai 2020 (date de reprise des activités au cycle 1 de l'enseignement fondamental, dans les crèches et les centres de compétences) au 15 juillet 2020 inclus (veille des vacances scolaires).

9 Les congés spéciaux actuellement prévus sous le chapitre IV sont les congés-jeunesse, congé sportif, congé spécial des volontaires des services de secours, congé de la coopération au développement, congé parental, congé pour raisons familiales, congé d'accueil, congé-formation, congé d'accompagnement, congé pour mandats sociaux, congé linguistique, congé de représentation des parents.

10 Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers critiquent le caractère flou de cette définition qui laisse la porte ouverte à des considérations de nature différente, notamment au niveau national, qui permettraient aux autorités compétentes d'invoquer des circonstances exceptionnelles, ayant un impact dommageable « sur certaines activités » et constaté par règlement grand-ducal.

En tout état de cause, « *l'impact dommageable des circonstances exceptionnelles* » ne devrait pas être constaté par le biais d'un règlement grand-ducal d'exécution, comme indiqué à l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi sous avis via l'article L. 234-81 nouveau du Code du travail introduit, mais par une loi spécifique déclarant l'état de crise, que cette dernière soit due à des circonstances nationales ou internationales, respectivement par un règlement grand-ducal de crise pris sur la base de l'article 32, paragraphe 4 de la Constitution.

Les deux chambres professionnelles craignent par ailleurs que le « congé pour soutien familial », une fois intégré durablement dans le Code du travail, puisse par la suite être aisément « réformé » en vue de la couverture d'autres cas-types, allant bien au-delà des seules circonstances exceptionnelles à la base d'un événement imprévisible, ce qui à leurs yeux est tout à fait inacceptable<sup>11</sup>.

Dans ce contexte, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers soulignent que le Conseil d'Etat, qui a rendu son avis en date du 15 juin 2020, s'oppose formellement au dispositif législatif proposé en relevant que<sup>12</sup> :

- « *la matière du texte en projet constitue une matière réservée à la loi* » ;
- « *le texte de loi proposé n'encadre pas suffisamment la notion d'« événement imprévisible » en ce qu'il renvoie à un règlement grand-ducal pour la « constatation » de l'impact dommageable que l'événement imprévisible doit avoir engendré sur certaines activités d'un service agréé, condition pour permettre aux salariés et travailleurs indépendants de prétendre au congé pour soutien familial* » ;
- « *la « constatation » par règlement grand-ducal de l'impact dommageable constitue en réalité une détermination de l'événement imprévisible lui-même, ce qui est inconcevable dans une matière réservée à la loi.* »

Les deux chambres professionnelles relèvent également que le Conseil d'Etat « *suggère de prendre dans un premier temps un projet de loi se limitant à la seule situation résultant de la pandémie de Covid-19* »<sup>13</sup>.

Elles ne peuvent que soutenir cette proposition qui est par ailleurs confortée par :

- les informations pratiques fournies dans la fiche financière qui renseigne d'une part, que « *[d]epuis l'entrée en vigueur du règlement grand-ducal du 3 avril 2020 portant introduction d'un congé pour soutien familial qui avait été pris sur base de l'article 32, paragraphe 4, de la Constitution, jusqu'au 10 mai 2020, **une cinquantaine de personnes** ont bénéficié du congé et une **trentaine de travailleurs frontaliers** se sont adressés au Ministère de la Famille et de l'Intégration pour demander l'obtention du congé (...)* » ; d'autre part, « *la plupart des services agréés situés au Luxembourg reprendront, du moins en partie, leurs activités le 25 mai 2020 et (...) que l'impact dommageable de la crise lié à la pandémie du COVID-19 pour les services visés par la présente loi **durera 3 mois*** » ;
- les explications fournies dans le commentaire des articles (Ad Art. L : 234-82) selon lesquelles « *[l]e congé pour soutien familial est en quelque sorte le pendant du congé pour raisons familiales [extraordinaire] pour les salariés et travailleurs indépendants qui sont amenés à s'occuper, non de mineurs, mais de leurs proches adultes dépendants d'eux, le temps de la fermeture d'une structure pour personnes en situation de handicap ou pour personnes âgées, en raison d'un événement imprévisible* ».

Etant donné le commentaire de l'article reproduit ci-avant (qui se réfère lui-même aux dispositions à durée déterminée du congé pour raisons familiales), le faible nombre de personnes ayant demandé le congé pour soutien familial (80 bénéficiaires) et le caractère provisoire de la perturbation des services agréés (3 mois), les deux chambres professionnelles considèrent que l'adoption d'une loi spéciale ayant des effets limités dans le temps constitue la seule mesure appropriée (et non pas une modification

11 Les deux chambres professionnelles renvoient à titre d'exemple au congé pour raisons familiales ordinaire et à la proposition de loi n°7436 portant extension du cercle des bénéficiaires du congé pour raisons familiales aux grands-parents et modifiant le Code du travail (proposition Spautz).

12 Avis du Conseil d'Etat du 15 juin 2020, spécialement page 2.

13 Avis du Conseil d'Etat du 15 juin 2020, spécialement page 3.

définitive du Code du travail), d'autant plus qu'un certain nombre de dispositions projetées soulèvent des interrogations sources d'insécurité juridique tout à fait inacceptable<sup>14</sup>.

### 3. Quant à l'alignement du régime du « congé pour soutien familial » sur celui du « congé pour raisons familiales »

Sans préjudice des critiques développées sous le point 2 du présent avis, les deux chambres professionnelles jugent utile de commenter certaines modalités du congé pour soutien familial projeté notamment au motif que les auteurs du projet de loi sous avis entendent aligner le régime du « congé pour soutien familial » sur celui du « congé pour raisons familiales », ce qui à leurs yeux n'est ni justifié, ni approprié.

Sur le plan juridique, **les deux chambres professionnelles s'opposent à l'instauration d'une protection spéciale contre le licenciement** au profit du salarié bénéficiaire du congé pour soutien familial et plus généralement à la tendance du Gouvernement de vouloir assimiler les régimes des nouveaux congés créés à celui de « l'incapacité de travail pour cause de maladie ».

Elles tiennent à rappeler que ce « régime de référence » s'organise autour de trois grands principes, à savoir :

- l'obligation pour le salarié d'informer son employeur endéans un certain délai et de produire un justificatif de son absence au travail (certificat médical) ;
- l'indemnisation de ce congé-maladie est à la charge de l'employeur (« Lohnfortzahlung » ou « LFZ ») puis au-delà d'une certaine durée de la CNS ;
- la protection contre le licenciement au cours du congé-maladie.

Les deux chambres professionnelles considèrent que, lors de la mise en œuvre de tout nouveau congé spécial, même provisoire, le Gouvernement devrait s'interroger quant à l'opportunité de déterminer un statut propre audit congé spécial et ne devrait pas procéder systématiquement par voie d'assimilation avec le régime de l'incapacité de travail (qui touchent la personne même du bénéficiaire) alors que les derniers exemples ont démontré que les régimes mis en place présentaient des variantes<sup>15</sup>, sous peine de rendre le régime de référence de « l'incapacité de travail pour cause de maladie » illisible, voire de le vider de sa substance.

Elles considèrent en outre que le développement de ces régimes va à l'encontre de toute simplification administrative mais aussi et surtout est source d'insécurité juridique.

\*

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent au projet de loi sous avis.

14 Les deux chambres professionnelles renvoient à titre d'exemples à l'imprécision de la notion d'« aucun autre moyen de garde [disponible] » et au caractère vague de la notion d'« autre membre du ménage » prévus sous l'article L. 234-81 en projet.

15 Ainsi, alors que l'indemnisation congé pour raisons familiales est à charge de l'employeur tant que le salarié bénéficie de la continuation de la rémunération et de la CNS si l'assuré n'a plus droit au maintien de son salaire par son employeur, l'indemnisation du congé pour soutien familial est à charge de l'Etat.

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7608/05

N° 7608<sup>5</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2019-2020

**PROJET DE LOI****portant introduction d'un congé pour soutien familial dans le cadre  
de la lutte contre la pandémie Covid-19**

\* \* \*

**AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES****sur le projet de loi et sur le projet de règlement  
grand-ducal portant exécution de l'article L.234-81,  
paragraphe 1er, point 1°, du Code du travail relatif à  
la constatation de l'impact dommageable dans le  
cadre de la lutte contre la propagation du Covid-19**

(8.6.2020)

Par lettre du 26 mai 2020 (Réf. 2020/2855), Madame Corinne Cahen, ministre de la Famille et de l'Intégration, a saisi pour avis notre Chambre au sujet des projets de loi et de règlement grand-ducal sous rubrique.

1. Le projet de loi a pour objet d'introduire dans le Code du travail le « congé pour soutien familial » tel qu'il a été mis en place pendant la crise Covid-19 pour permettre de s'occuper d'une personne âgée ou handicapée majeure en cas de fermeture de la structure qui la prenait en charge.

Ce projet prévoit quelques adaptations nécessaires au niveau de la forme pour que le congé pour soutien familial puisse être reconduit au-delà de l'état de la crise.

Il est ainsi introduit une nouvelle section 14 intitulée « Section 14. – Congé pour soutien familial » comprenant les articles L. 234-80 à L. 234-84.

Le droit à ce congé pour soutien familial est subordonné à la constatation par règlement grand-ducal d'un événement imprévisible causant la fermeture de la structure d'accueil.

2. Le projet de règlement grand-ducal vise donc à constater que la pandémie du Covid-19, en tant qu'événement imprévisible, a un impact dommageable sur les activités des services agréés visés, sur une période déterminée, s'étendant sur une période de 3 mois.

**3. Si la CSL salue la consécration de ce congé pour soutien familial dans le Code du travail, elle aurait souhaité que son champ d'application soit beaucoup moins restrictif. Les personnes du cercle familial peuvent avoir besoin de l'assistance d'un proche en cas de difficultés scolaires, 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 être institué de manière générale par le législateur au profit de tous les salariés ayant un statut de droit privé.

En effet, couvrir la seule hypothèse de la fermeture de la structure d'accueil du proche que l'on recueille à notre domicile laisse de côté beaucoup d'autres cas de figure fréquents de nos jours, tels que les soins à domicile par une structure externe, mais aussi les soins ou courses à domicile, l'accompagnement à une visite médicale, l'assistance dans des démarches administratives, l'accompagnement lors d'une hospitalisation, etc.

4. À cet égard, il aurait pu être profité du présent projet de loi pour transposer la directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, dont le délai de transposition a été fixé au 2 août 2022.

Cette directive exige que les États membres accordent aux salariés un congé d'aidant de cinq jours ouvrables par an. Il s'agit d'un congé permettant d'apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille (fils, fille, mère, père, conjoint ou partenaire) ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérable pour raison médicale grave telle que définie par chaque État membre.

De même, cette directive accorde le droit de s'absenter du travail en cas de force majeure. Ce droit doit pouvoir être exercé par tous les travailleurs pour des raisons familiales urgentes (maladie ou accident).

En outre, cette directive impose que les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs dont les enfants ont jusqu'à un âge défini, qui ne peut être inférieur à huit ans, ainsi que les aidants, aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de membres de leur famille. Ces formules souples de travail sont définies comme « le travail à distance, des horaires de travail souples ou une réduction du temps de travail ».

\*

## I. PROJET DE LOI

### 1. Objectif du congé pour soutien familial

5. Il s'agit d'un congé rémunéré pouvant être attribué à un salarié ou à un travailleur indépendant qui s'occupe d'une personne handicapée ou âgée suite à la fermeture temporaire d'un service agréé dans le cadre d'un événement imprévisible.

6. Par « événement imprévisible », est visée toute circonstance exceptionnelle, ou tout ensemble de circonstances exceptionnelles, d'envergure nationale ou internationale dont l'impact dommageable sur certaines activités, à savoir la fermeture totale ou partielle d'un service agréé, au cours d'une période déterminée, est constaté par règlement grand-ducal.

### 2. Conditions d'obtention du congé pour soutien familial

7. Peut prétendre au congé pour soutien familial, le salarié ou le travailleur indépendant lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- le service agréé a procédé à l'arrêt de ses activités ou d'une partie de ses activités dans le contexte de l'événement imprévisible, cet impact dommageable sur certaines activités au cours d'une période déterminée étant constaté par règlement grand-ducal ;
- le salarié ou le travailleur indépendant s'occupe à domicile de la personne majeure en situation de handicap ou de la personne âgée avec laquelle il réside ;
- ni le salarié, ni le travailleur indépendant, ni un autre membre du ménage en question ne tombe sous le régime du chômage partiel prévu aux articles L. 511-1 et suivants pendant la période pour laquelle le congé est sollicité ;
- aucun autre moyen de garde n'est disponible.

8. Le proche à soutenir peut être :

- une personne en situation de handicap, âgée d'au moins dix-huit ans, usager d'un service agréé ;
- une personne âgée faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, usager d'un service agréé.

9. Par « service agréé », est visé tout service de formation, d'emploi ou d'activité de jour pour personnes en situation de handicap ainsi que tout centre psycho-gériatrique pour personnes âgées agréés.

Est également visé tout service comparable agréé par une autorité compétente d'un Etat membre de l'Union européenne.

**10. Ces conditions d'ouverture sont trop restrictives et excluent bon nombre d'autres cas de figure, qui méritent pourtant d'être pris en compte.**

**10bis.** Ainsi notamment le non-fonctionnement des soins à domicile doit être couvert.

Une personne, qui a besoin de soins peut habiter seule si les soins sont garantis par une structure externe, voire par une aide à domicile engagée directement. Il se peut effet que l'aide à domicile engagé à titre privé n'ait pas son propre domicile au Luxembourg et ne puisse donc plus passer les frontières si celles-ci sont fermées par les autorités compétentes. Si les soins ne peuvent plus être assurés par la structure externe ou l'aide à domicile engagé à titre privé, il faut qu'un proche se déplace pour prendre le relais et s'occuper d'elle. Ce proche doit pouvoir avoir droit au congé pour soutien familial.

**10ter.** La condition de résidence commune ne se justifie guère, bien au contraire, elle risque de créer une différence de traitement au préjudice des personnes, qui ont le plus besoin d'assistance.

La personne majeure en situation de handicap peut très bien fréquenter une structure d'accueil le jour et rentrer chez elle le soir, sans qu'elle ne cohabite avec une autre personne. Il en est de même pour une personne âgée. Le proche venant lui apporter soutien se déplace alors à son domicile, ce qui lui demande même plus de temps que s'ils vivaient sous le même toit.

Pourquoi le salarié recueillant son père, habituellement en maison de retraite, à son domicile aurait droit au congé pour soutien familial et pas le salarié prenant le relais des soins à domicile chez son père, dont l'état de dépendance n'exige pas qu'il soit placé en structure d'accueil, mais lui permet de continuer à vivre chez lui, tout en ayant recours à des soins à domicile ?

### **3. Durée du congé pour soutien familial**

#### **3.1. Durée maximale**

11. Le congé prend fin avec la reprise des activités ou une partie des activités du service agréé et la disponibilité pour l'usager d'une place dans le service agréé, et ne peut excéder la période de l'impact dommageable fixée par règlement grand-ducal dans le cadre de l'événement imprévisible.

#### **3.2. Fractionnement du congé pour raisons familiales**

12. Le congé pour soutien familial peut être fractionné.

Toutefois, plusieurs salariés ou travailleurs indépendants ne peuvent pas prétendre au congé pour s'occuper simultanément du ou des mêmes personnes majeures en situation de handicap ou personnes âgées.

### **4. Formalités à observer à l'égard de l'employeur**

13. Le salarié est obligé, le jour même de son absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou les employeurs ou le représentant de celui-ci ou de ceux-ci. Cet avertissement est effectué oralement ou par écrit.

14. Le salarié ou le travailleur indépendant demande au ministre d'attester la nécessité du congé pour soutien familial. La demande est accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- un certificat de résidence du demandeur et de la personne à encadrer ;
- une attestation d'inscription de la personne encadrée au service agréé ou une copie du contrat de travail du salarié handicapé travaillant dans un atelier protégé ou autre service d'emploi ;
- une attestation de la fermeture totale ou partielle du service agréé et de la non-disponibilité d'une place pour la personne encadrée ;
- une description des missions du service agréé situé en dehors du Luxembourg ;
- une déclaration sur l'honneur du demandeur du respect des conditions prévues ci-dessus (pas de chômage partiel, pas d'autre mode de garde).
- Si les conditions sont remplies, le ministre renvoie un certificat signé, en deux exemplaires, au demandeur, qui produit les mêmes effets que le certificat médical prévu à l'article L. 121-6, paragraphe 2, à l'égard de l'employeur ou des employeurs et de la Caisse nationale de santé.

15. Le certificat est à transmettre sans délai à l'employeur ou aux employeurs et à la Caisse nationale de santé.



## 5. Prise en charge du congé pour soutien familial

16. Pendant la période de l'impact dommageable déterminée par règlement grand-ducal dans le cadre de l'événement imprévisible, le montant des indemnités pécuniaires payées à titre de congé pour soutien familial dû aux salariés et aux travailleurs indépendants est entièrement à charge de l'État.

17. Par dérogation à l'article 9 du Code de la sécurité sociale, l'indemnité pécuniaire de maladie est également due pendant les périodes de congé pour soutien familial.

De ce fait, l'article L.121-6, paragraphe 3, alinéa 2, n'est pas applicable au congé pour soutien familial pour autant qu'il prévoit au profit du salarié le maintien intégral de son salaire pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents.

18. Par dérogation à l'article 54, alinéas 1er et 2, et à l'article 12, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale, la Mutualité des employeurs assure également :

- le remboursement intégral du salaire et autres avantages, les charges patronales incluses, avancés par l'employeur pour les incapacités de travail concernant le congé pour soutien familial ;
- le paiement aux travailleurs indépendants du montant intégral des indemnités pécuniaires dues à titre du congé pour soutien familial pendant la période de suspension prévue à l'article 12, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale.

**19. La CNS prendra en charge ce congé pour soutien familial, comme le congé de maternité et le congé pour raisons familiales, alors que ce ne sont pas des dépenses de santé. L'État doit donc en assumer la charge financière finale, soit directement soit indirectement via une dotation du budget de l'État.**

## 6. Protection contre le licenciement du bénéficiaire

20. Si le bénéficiaire a informé son employeur le jour même de son absence, il est protégé à partir de ce moment contre un licenciement.

Toute rupture de contrat intervenant malgré cette protection est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages-intérêts.

Cependant, la protection contre un licenciement ne s'applique pas si :

- le bénéficiaire n'a pas informé son employeur le premier jour de son absence ;
- le certificat médical n'est pas soumis à l'employeur ;
- l'avertissement du premier jour ou la présentation du certificat médical interviennent après que le bénéficiaire ait reçu la lettre de licenciement ou la lettre de convocation à l'entretien préalable ;
- le bénéficiaire a commis une faute grave.

21. Les dispositions du paragraphe 1er, alinéa 1er, 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 relatives à la période d'essai et sa prolongation.

## 7. Tribunal compétent

22. Tout litige relatif au congé pour soutien familial relevant d'un contrat de travail entre un employeur et son salarié relève de la compétence des tribunaux du travail.

\*

## II. PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL

23. Ce projet énonce que l'état de crise, déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre Covid-19, constitue un événement imprévisible au sens du nouvel article L. 234-80, point 7°, du Code du travail, qui a un impact dommageable sur le fonctionnement des services agréés visés à l'article L. 234-80, point 1°, du Code du travail.

24. L'impact visé s'étend sur la période de trois mois à partir de l'entrée en vigueur du présent projet de règlement.

L'impact dommageable a été fixée pour une durée de 3 mois, car il est estimé que cette durée est non seulement nécessaire mais également suffisante pour que tous les services agréés soient opérationnels ou pour que du moins une autre solution d'encadrement de la personne handicapée ou âgée puisse être trouvée.

**25. En conclusion, la CSL approuve les projets de loi et de règlement grand-ducal relatif au congé pour soutien familial sous réserve de la prise en compte des remarques développées dans cet avis.**

Luxembourg, le 8 juin 2020

*Pour la Chambre des salariés,*

*Le Directeur,*  
Sylvain HOFFMANN

*La Présidente,*  
Nora BACK

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

10



## **Commission de la Famille et de l'Intégration**

### **Procès-verbal de la réunion du 17 juin 2020**

La réunion a eu lieu par visioconférence.

#### Ordre du jour :

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions du 30 avril et 13 mai 2020
2. 7608 Projet de loi complétant le Code du travail en portant création d'un congé pour soutien familial
  - Présentation du projet de loi
  - Examen de l'avis du Conseil d'État
  - Désignation d'un rapporteur
  - Présentation et adoption d'un projet de rapport
3. 7530 Débat d'orientation sur le rapport d'activité de l'Ombudsman (2018)
  - Rapporteur : Monsieur Marc Goergen
  - Élaboration d'une prise de position de la commission

\*

Présents : Mme Simone Asselborn-Bintz, M. Gilles Baum, M. Marc Baum, Mme Djuna Bernard, Mme Tess Burton, Mme Francine Closener, M. Paul Galles, Mme Chantal Gary, M. Max Hahn, M. Marc Hansen remplaçant M. Charles Margue, Mme Carole Hartmann, M. Fernand Kartheiser, M. Georges Mischo, M. Marco Schank, M. Marc Spautz, M. Serge Wilmes

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

Excusé : M. Marc Goergen, observateur délégué

\*

Présidence : M. Max Hahn, Président de la Commission

\*

1. **Approbation des projets de procès-verbal des réunions du 30 avril et 13**

mai 2020

Les projets de procès-verbal sous rubrique sont approuvés.

## **2. 7608 Projet de loi complétant le Code du travail en portant création d'un congé pour soutien familial**

### **Présentation du projet de loi**

Madame le Ministre Corinne Cahen procède à la présentation du projet de loi sous rubrique qui vise à instaurer un congé pour soutien familial. Ce congé est destiné à bénéficier aux salariés, travailleurs indépendants et agents publics devant s'occuper d'une personne dépourvue d'autonomie dû à son âge avancé ou un handicap, qui serait d'ordinaire prise en charge par des structures spécialisées, dénommées « services agréés », mais qui se voit temporairement privée de ladite prise en charge en raison de la fermeture de l'établissement concerné provoquée par la pandémie Covid-19.

Le congé pour soutien familial a précédemment fait l'objet du règlement grand-ducal du 3 avril 2020 portant introduction d'un congé pour soutien familial<sup>1</sup>. Or, en raison de l'aboutissement de l'état de crise sans que la pandémie Covid-19 soit dissipée, il a été décidé de maintenir cette mesure sous forme de loi.

En outre, l'oratrice souligne qu'il s'avère impératif d'éviter que les personnes concernées se voient contraintes de recourir à leur congé récréatif afin de pouvoir s'occuper des personnes dépendantes, ainsi il découlerait de source que le congé pour soutien familial sera rémunéré.

À titre d'information, il est indiqué que 52 demandes de congé pour soutien familial sont parvenues au ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région.

### **Échange de vues et examen de l'avis du Conseil d'État**

La Haute Corporation a rendu son avis relatif au projet de loi n°7608 en date du 15 juin 2020.

Le Conseil d'État note que le champ d'application du projet de loi sous rubrique est limité aux seuls événements imprévisibles d' « envergure nationale ou internationale ». La fermeture totale ou partielle d'un service agréé, résultant d'un événement imprévisible et revêtant un caractère purement interne à ce service ne donne ainsi pas droit au congé pour soutien familial.

En ce qui concerne l'encadrement insuffisant de la notion d' « événement imprévisible », le Conseil d'État souligne que le texte en projet touche une matière réservée à la loi, en l'occurrence les droits des travailleurs<sup>2</sup>. S'y ajoute que le projet de loi se limite à renvoyer à un règlement grand-ducal pour la fixation de la durée de l'impact dommageable, sans aucun encadrement légal, ce qui contrevient à l'article 32, paragraphe 3, de la Constitution. La Haute Corporation s'y oppose formellement.

En outre, le projet de loi sous rubrique confère de manière involontaire un très large pouvoir d'appréciation discrétionnaire aux chefs d'administration en les autorisant à refuser de manière arbitraire le congé pour soutien familial aux agents du secteur public, ce qui ne

---

<sup>1</sup> Règlement grand-ducal du 3 avril 2020 portant introduction d'un congé pour soutien familial dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 (Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg, Mémorial A n°237, 3 avril 2020).

<sup>2</sup> Article 11 (5) de la Constitution.

répond pas aux principes constitutionnels<sup>3</sup>. Le Conseil d'État exige que le champ d'application du texte sous rubrique soit élargi en incluant les agents publics.

Vu les problèmes d'ordre constitutionnel et étant donné que les mesures reprises dans la loi en projet sont nécessaires pour éviter un vide juridique le lendemain de la fin de l'état de crise, le Conseil d'État propose un texte en reprenant le libellé du règlement grand-ducal du 3 avril 2020 et en se limitant à la seule situation résultant de la pandémie de Covid-19.

Si le Conseil d'État est suivi dans sa proposition de texte, l'amendement y relatif ne devra plus lui être soumis pour avis.

Monsieur Marc Spautz (CSV) regrette que le Conseil d'État s'oppose à ce que le congé pour soutien familial puisse être appliqué à d'autres situations exceptionnelles d'envergure nationale, voire internationale et que l'octroi dudit congé, si l'on décide à suivre la position du Conseil d'État, soit limité à la pandémie Covid-19 ; l'élaboration d'une loi plus générale réglant l'octroi du congé pour soutien familial au-delà sera souhaitable.

Monsieur Marc Baum (déi Lénk) abonde dans le sens de Monsieur Marc Spautz et conçoit que le caractère urgent de la situation entraîne que l'on doit se contenter, pour le moment, à instaurer législativement un congé pour soutien familial spécifique à la pandémie Covid-19. Or, l'orateur fait appel à Madame le Ministre Corinne Cahen de préparer un projet de loi portant création d'un congé pour soutien familial doté d'une applicabilité générale, c'est-à-dire à d'autres événements imprévisibles d'envergure nationale, voire internationale.

Madame Chantal Gary (déi gréng) exprime son support pour l'instauration du congé pour soutien familial en soulignant l'importance de promouvoir l'initiative des personnes privées de s'occuper de leurs proches se trouvant dans le besoin d'un minimum d'encadrement.

Madame le Ministre Corinne Cahen souligne l'importance de la conciliation travail-vie privée et que le présent projet de loi contribue, à ses yeux, au maintien de cet équilibre.

L'oratrice explicite la position du Conseil d'État par rapport à la notion d' « événement imprévisible » prévue dans la version initiale du projet de loi en question. En fait, le libellé initial prévoit que cet événement déclencheur doit être d'envergure nationale, voire internationale, mais qu'*in fine* il sera nécessaire, pour la constatation de la survenance d'un « événement imprévisible » au sens du libellé initial, de se référer à un règlement grand-ducal. Or, ceci viole l'article 32 (3) de la Constitution en ce qu'un règlement pris dans une matière réservée à la loi doit être adéquatement encadré par la loi d'attribution, ce qui n'est pas le cas en l'occurrence. En conséquence de l'avis du Conseil d'État et de l'urgence de la problématique, il a été décidé de limiter le champ d'application temporel du congé pour soutien familial à la pandémie Covid-19 et l'oratrice s'engage à revenir vers la Commission de la Famille et de l'Intégration avec un projet de loi instaurant un régime généralisé du congé pour soutien familial.

## **Vote**

La Commission de la Famille et de l'Intégration décide à l'unanimité de suivre l'avis du Conseil d'État et de reprendre la proposition de texte émise par la Haute Corporation.

## **Désignation d'un rapporteur**

La Commission de la Famille et de l'Intégration désigne Monsieur le Président Max Hahn (DP) comme rapporteur du projet de loi n°7608.

---

<sup>3</sup> *Idem.*

## **Présentation d'un projet de rapport**

Monsieur le Président-Rapporteur Max Hahn (DP) procède à une présentation succincte du projet de rapport qui ne suscite pas d'observations de la part des membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration.

## **Vote**

Le projet de rapport sous rubrique est adopté à l'unanimité des membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration.

## **Temps de parole**

La Commission de la Famille et de l'Intégration propose de recourir au modèle de base pour les débats afférents au projet de loi n°7608.

### **3. 7530 Débat d'orientation sur le rapport d'activité de l'Ombudsman (2018)**

La prise de position de la Commission de la Famille et de l'Intégration relative au rapport d'activité de l'Ombudsman (2018), préparée en amont de la présente réunion, est approuvée à l'unanimité.

\*

Luxembourg, le 18 juin 2021

Le Secrétaire-administrateur,  
Noah Louis

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



7608

## **Loi du 20 juin 2020 portant introduction d'un congé pour soutien familial dans le cadre de la lutte contre la pandémie Covid-19.**

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

Notre Conseil d'État entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 18 juin 2020 et celle du Conseil d'État du 20 juin 2020 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

*Avons ordonné et ordonnons :*

### **Art. 1<sup>er</sup>. Définitions**

Aux fins de la présente loi, on entend par :

1° « service agréé » :

a) tout service de formation, d'emploi ou d'activité de jour pour personnes en situation de handicap ainsi que tout centre psycho-gériatrique pour personnes âgées agréés conformément à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi modifiée du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'État et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique ;

b) tout service comparable à ceux énumérés à la lettre a) agréé par une autorité compétente d'un État membre de l'Union européenne ;

2° « ministre » : le ministre ayant la Politique pour personnes handicapées et la Politique pour personnes âgées dans ses attributions ;

3° « personne majeure en situation de handicap » : toute personne en situation de handicap, âgée d'au moins dix-huit ans, usager d'un service agréé ;

4° « personne âgée » : toute personne âgée faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, usager d'un service agréé ;

5° « salarié » : toute personne engagée par un employeur du secteur privé dont les relations de travail sont régies par le statut de salarié tel qu'il résulte du livre premier, titre II, du Code du travail ;

6° « travailleur indépendant » : toute personne qui exerce au Grand-Duché de Luxembourg pour son propre compte une activité professionnelle ressortissant de la Chambre des métiers, de la Chambre de commerce ou de la Chambre d'agriculture ou une activité professionnelle ayant un caractère principalement intellectuel et non commercial ;

7° « agent public » : les agents de l'État, les agents de la Couronne, de la Chambre des députés, des établissements publics, les agents des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes ainsi que les agents de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois ;

8° « congé pour soutien familial » : un congé rémunéré pouvant être attribué à un salarié, à un travailleur indépendant ou à un agent public qui s'occupe d'une personne majeure en situation de handicap ou d'une personne âgée dans le cadre de la lutte contre la pandémie Covid-19 suite à la fermeture temporaire d'un service agréé.

### **Art. 2. Conditions d'obtention du congé pour soutien familial**

(1) Peut prétendre au congé pour soutien familial, le salarié, le travailleur indépendant ou l'agent public lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

1° le service agréé a procédé à l'arrêt de ses activités ou d'une partie de ses activités dans le contexte de la pandémie Covid-19 ;

2° le salarié, le travailleur indépendant ou l'agent public s'occupe à domicile de la personne majeure en situation de handicap ou de la personne âgée avec laquelle il réside.

(2) Le salarié, le travailleur indépendant ou l'agent public demande au ministre d'attester la nécessité du congé pour soutien familial. La demande est accompagnée des pièces justificatives suivantes :

1° un certificat de résidence du demandeur et de la personne à encadrer ;

2° une attestation d'inscription de la personne encadrée au service agréé ou une copie du contrat de travail du salarié handicapé travaillant dans un atelier protégé ou autre service d'emploi ;

3° une attestation de la part du service agréé concerné confirmant que la personne âgée ou la personne majeure en situation de handicap ne dispose plus de place pour cause de fermeture totale ou partielle du service agréé ;

4° une description des missions du service agréé situé en dehors du Luxembourg.

Si les conditions prévues au paragraphe 1<sup>er</sup> sont remplies, le ministre renvoie un certificat signé, en deux exemplaires, au demandeur, qui vaut certificat médical au sens de l'article L. 121-6, paragraphe 2, du Code du travail à l'égard de l'employeur ou des employeurs et de la Caisse nationale de santé, ci-après « CNS ».

(3) Le salarié et l'agent public sont obligés, le jour même de leur absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée respectivement l'employeur ou les employeurs, le représentant de celui-ci ou de ceux-ci ou le chef d'administration. Cet avertissement est effectué oralement ou par écrit.

(4) Le certificat est à transmettre sans délai à l'employeur ou aux employeurs et à la CNS. L'agent public transmet le certificat sans délai au chef d'administration.

### **Art. 3. Modalités du congé pour soutien familial**

(1) Le congé prend fin si le service agréé notifie au ministre la reprise de ses activités ou d'une partie de ses activités et la disponibilité pour l'usager d'une place dans le service agréé.

(2) Le congé pour soutien familial peut être fractionné. Plusieurs salariés, travailleurs indépendants ou agents publics ne peuvent pas demander, en même temps, le congé pour s'occuper des mêmes personnes majeures en situation de handicap ou personnes âgées.

(3) La période du congé pour soutien familial 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 relatives à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident sont applicables aux bénéficiaires du congé pour soutien familial.

(4) Le montant des indemnités pécuniaires payées à titre de congé pour soutien familial est entièrement à charge de l'État.

Par dérogation à l'article 9 du Code de la sécurité sociale, l'indemnité pécuniaire de maladie est également due pendant les périodes de congé pour soutien familial.

Par dérogation à l'article 54, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, et à l'article 12, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale, la Mutualité des employeurs assure également :

1° le remboursement intégral du salaire et autres avantages, les charges patronales incluses, avancés par l'employeur pour les incapacités de travail concernant le congé pour soutien familial ;

2° le paiement aux travailleurs indépendants du montant intégral des indemnités pécuniaires dues à titre de congé pour soutien familial pendant la période de suspension prévue à l'article 12, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale.

### **Art. 4. Protection contre le licenciement abusif du salarié**

(1) L'employeur, averti conformément à l'article 2, paragraphe 3, 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 du Code du travail.

Toutefois, les dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si le certificat visé à l'article 2, paragraphe 2, alinéa 2, n'est pas présenté. Les dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> ne sont pas non

plus applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat visé à l'article 2, paragraphe 2, alinéa 2, 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.

(2) Les dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 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, alinéa 4, du Code du travail.

(3) La résiliation du contrat de travail effectuée en violation des dispositions des paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 est abusive.

(4) L'article L.121-6, paragraphe 3, alinéa 2, du Code du travail n'est pas applicable au congé pour soutien familial 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. 5. Voies de recours**

Tout litige relatif au congé pour soutien familial relevant d'un contrat de travail entre un employeur et son salarié relève de la compétence des tribunaux du travail.

### **Art. 6. Entrée en vigueur**

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg et cesse ses effets cinq mois après son entrée en vigueur.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

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

Château de Berg, le 20 juin 2020.  
**Henri**

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de l'Économie sociale et solidaire,*  
**Dan Kersch**

*Le Ministre de la Sécurité sociale,*  
**Romain Schneider**

*Le Ministre des Finances,*  
**Pierre Gramegna**

---

Doc. parl. 7608 ; sess. ord. 2019-2020.

