



---

CHAMBRE DES DÉPUTÉS  
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

# Dossier consolidé

Projet de loi 8016

Projet de loi portant modification :

1° du Code du travail ;

2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;

3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,

en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil

Date de dépôt : 02-06-2022

Date de l'avis du Conseil d'État : 04-07-2023

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

## Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
	Résumé du dossier	Résumé	<u>4</u>
02-06-2022	Déposé	8016/00	<u>7</u>
12-07-2022	Avis de la Chambre des Salariés (28.6.2022)	8016/01	<u>56</u>
25-07-2022	Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (11.7.2022)	8016/02	<u>65</u>
25-10-2022	Avis du Conseil d'Etat (25.10.2022)	8016/03	<u>68</u>
23-11-2022	Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (2.11.2022)	8016/04	<u>77</u>
26-01-2023	Amendements gouvernementaux - Dépêche du Ministre aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (25.1.2023)	8016/05	<u>90</u>
14-02-2023	Avis complémentaire de la Chambre des Salariés (9.2.2023)	8016/06	<u>107</u>
14-03-2023	Avis du Conseil supérieur des personnes handicapées	8016/07	<u>112</u>
31-03-2023	Avis complémentaire du Conseil d'État (31.3.2023)	8016/08	<u>115</u>
08-06-2023	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale	8016/09	<u>120</u>
04-07-2023	Deuxième avis complémentaire du Conseil d'État (4.7.2023)	8016/10	<u>137</u>
05-07-2023	Avis complémentaire de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (4.7.2023)	8016/11	<u>142</u>
06-07-2023	Rapport de commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Rapporteur(s) : Monsieur Dan Kersch	8016/12	<u>145</u>
11-07-2023	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°62 Une demande de dispense du second vote a été introduite	8016	<u>174</u>
11-07-2023	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°62 Une demande de dispense du second vote a été introduite	8016	<u>177</u>
14-07-2023	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (14-07-2023) Evacué par dispense du second vote (14-07-2023)	8016/13	<u>184</u>
06-07-2023	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal ( 31 ) de la reunion du 6 juillet 2023	31	<u>187</u>
01-06-2023	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal ( 25 ) de la reunion du 1 juin 2023	25	<u>194</u>
25-05-2023	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal ( 24 ) de la	24	<u>204</u>

<b>Date</b>	<b>Description</b>	<b>Nom du document</b>	<b>Page</b>
	reunion du 25 mai 2023		
17-08-2023	Publié au Mémorial A n°512 en page 1	8016	<u>215</u>

# Résumé

N° 8016

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

---

---

**Projet de loi portant modification :**

**1° du Code du travail ;**

**2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**

**3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

**Résumé**

Le présent projet de loi a pour objet de transposer en droit national la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

La directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité et de congé parental ainsi qu'en matière de formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou aidants. En outre, ladite directive introduit le congé d'aidant et consacre le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure. Les dispositions de la directive relatives au congé de paternité ne figurent pas dans le présent projet de loi, mais font l'objet du projet de loi n° 8017.

Le projet de loi entend introduire deux nouveaux congés. Ainsi, il vise à conférer à chaque salarié le droit de prendre un congé d'aidant de cinq jours ouvrables par an pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille. De plus, le projet de loi prévoit pour chaque salarié le droit de s'absenter du travail d'un jour par an pour des raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rendent indispensable la présence immédiate du salarié et de demander des formes souples de travail.

Le projet de loi prévoit également l'accès à des formules de travail plus souples pour les salariés avec une ancienneté minimale de six mois et dont les enfants n'ont pas encore atteint l'âge de neuf ans.

Le projet de loi prévoit des dispositions relatives à la protection des droits des salariés qui prennent un des congés extraordinaires prévus à l'article L. 233-16 du Code du travail et de prévoir des sanctions en cas de refus de l'employeur d'accorder un de ces congés. Ainsi, le projet de loi prévoit de protéger les salariés contre un licenciement qui est en relation directe avec une demande d'un des nouveaux congés extraordinaires ou des formules de travail souples. En outre, le projet de loi prévoit que lors de la demande d'un congé parental fractionné ou lors du report du deuxième congé parental, l'employeur doit motiver sa décision de refus par écrit et qu'avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure une forme alternative de congé parental doit être proposée au salarié.

Le Gouvernement s'est engagé à soulager les employeurs des charges financières générées par les deux nouveaux congés extraordinaires, dans le cadre des discussions avec les partenaires sociaux qui ont eu lieu entre le 18 et le 21 septembre 2022 en vue de la conclusion d'un accord tripartite, à cofinancer cette charge supplémentaire à raison de 50%.

Le Conseil d'État signale qu'au vu des modifications à apporter de façon concomitante par le projet de loi n° 8016 et le projet de loi n° 8017 à l'article L. 233-16 du Code du travail, il y a lieu de veiller à ce que la publication desdits projets ne se fasse pas le même jour.



8016/00

**N° 8016**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2021-2022

---

## **PROJET DE LOI**

portant modification :

- 1° du Code du travail ;
  - 2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
  - 3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,
- en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil

\* \* \*

*(Dépôt: le 2.6.2022)*

### **SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (1.6.2022).....	2
2) Exposé des motifs .....	2
3) Texte du projet de loi.....	5
4) Commentaire des articles.....	8
5) Fiche financière .....	12
6) Textes coordonnés.....	12
7) Tableau de concordance.....	22
8) Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.....	25
9) Fiche d'évaluation d'impact.....	40

\*



## ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

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

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

Arrêtons:

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

1° du Code du travail ;

2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;

3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,

en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

Palais de Luxembourg, le 1<sup>er</sup> juin 2022

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

Georges ENGEL

HENRI

\*

## EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi a pour objectif de transposer en droit national la directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (ci-après la « directive »).

La directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aidant, ainsi qu'en matière de formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou aidants. En facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour ces parents et aidants, la directive devrait contribuer aux objectifs définis par le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d'égalité de traitement sur le lieu de travail, ainsi qu'en ce qui concerne la promotion d'un niveau d'emploi élevé dans l'Union.

La directive s'applique à tous les travailleurs qui ont des contrats de travail ou d'autres relations de travail, y compris les contrats de travail ou relations de travail des travailleurs à temps partiel, des travailleurs à durée déterminée ou des personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire, ainsi que le prévoyait la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEE et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE.

Compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne concernant les critères permettant de déterminer le statut de travailleur, il revient aux États membres de définir les contrats de travail et les relations de travail.

La directive laisse aux États membres la compétence pour définir la situation maritale et familiale, et pour déterminer quelles personnes doivent être considérées comme étant parent, mère ou père.

Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes et de faire en sorte qu'un lien entre les pères et les enfants se tisse tôt, la directive prévoit l'introduction d'un droit au **congé de paternité** de dix jours pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale. Un tel congé de paternité devrait être pris autour de la date de la naissance de l'enfant et être clairement lié à la naissance, dans

le but de s'occuper de l'enfant. Il appartient aux États membres de déterminer si le congé de paternité peut être pris en partie avant la naissance de l'enfant ou s'il ne peut l'être qu'après, de fixer le délai dans lequel il doit être pris et de déterminer s'il peut être pris à temps partiel, par périodes alternées, par exemple pour un certain nombre de jours consécutifs de congé séparés par des périodes de travail, ou toute autre solution flexible, et ce à quelles conditions. Les États membres peuvent préciser si le congé de paternité est exprimé en jours ouvrables, en semaines ou en d'autres unités de temps, étant entendu que dix jours ouvrables correspondent à deux semaines civiles. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être accordé indépendamment de la situation maritale ou familiale, telle qu'elle est définie par la législation nationale. Il y a lieu de noter que les modifications législatives relatives au congé de paternité ne figurent pas dans le présent projet de loi mais sont réalisées dans un projet de loi à part.

Au niveau du **congé parental** la directive prévoit de passer d'un à deux mois la durée minimale de congé parental qui ne peut pas être transféré d'un parent à l'autre, afin d'encourager les pères à prendre un congé parental tout en maintenant le droit pour chaque parent de prendre un congé parental d'une durée minimale de quatre mois ainsi que le prévoit la directive 2010/18/UE. L'objectif, en garantissant qu'au moins deux mois de congé parental sont disponibles pour chaque parent exclusivement et ne sont pas transférables à l'autre parent, est d'encourager en particulier les pères à faire usage de leur droit à ce congé. De plus, cela favorise et facilite la réintégration des mères sur le marché du travail après une période de congé de maternité et de congé parental.

Une durée minimale de quatre mois de congé parental est garantie par la directive aux travailleurs qui sont parents, laissant aux États membres la faculté de préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et de décider si le droit au congé parental est subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, il est prévu que la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur devrait être prise en considération aux fins du calcul de ladite période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres ont le pouvoir de décider s'ils autorisent les employeurs à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances, à condition que ce report soit justifié par écrit par l'employeur en question.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que chaque parent, en particulier le père, exerce son droit à un congé parental, la directive prévoit que les travailleurs devraient pouvoir demander que leur congé parental soit accordé à temps plein ou à temps partiel, par périodes alternées, par exemple pour un certain nombre de semaines consécutives de congé séparées par des périodes de travail, ou toute autre solution flexible. L'employeur devrait pouvoir accepter ou refuser une telle demande de congé parental sous des formes autres que le temps plein.

La période durant laquelle les travailleurs devraient avoir droit à un congé parental devrait dépendre de l'âge de l'enfant. Selon la directive, cet âge devrait être fixé de manière à permettre aux deux parents d'exercer pleinement et de manière effective leur droit au congé parental.

Pour faciliter le retour au travail à la suite d'une période de congé parental, les travailleurs et les employeurs sont encouragés à rester en contact de manière volontaire pendant la période de congé et peuvent prévoir des mesures appropriées afin de faciliter la réintégration sur le lieu de travail. Les parties concernées décident ensemble de ces contacts et mesures, et ce dans le respect de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales. Les travailleurs devraient être informés des procédures de promotion et des avis de vacance internes et devraient pouvoir prendre part à ces procédures et présenter leur candidature pour ces postes vacants.

Afin de donner aux hommes et aux femmes qui ont des responsabilités familiales davantage de possibilités de rester dans la population active, chaque travailleur devrait avoir en outre droit à cinq jours ouvrables de **congé d'aidant** par an. Il est prévu que les États membres peuvent décider qu'un tel congé peut être pris par périodes d'un jour ouvrable ou plus par événement. Les États membres peuvent exiger un certificat médical préalable attestant d'un besoin important de soins ou d'aide pour raison médicale grave.

Outre le droit au congé d'aidant, la directive prévoit que tous les travailleurs devraient conserver leur droit de **s'absenter du travail**, sans perdre leurs droits en matière d'emploi acquis ou en cours d'acquisition, **pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues**, comme le prévoyait la directive 2010/18/UE, conformément aux conditions établies par les États membres.

Afin d'inciter davantage les travailleurs qui sont parents, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la directive, il convient de prévoir le droit à une allocation adéquate pendant les congés.

Dans ce contexte, les États membres fixent un niveau de **rémunération ou d'allocation** pour la période minimale de congé de paternité qui soit au moins équivalent au niveau de la prestation de maladie à l'échelon national. Étant donné que l'octroi du droit au congé de paternité et au congé de maternité poursuit un objectif similaire, à savoir créer un lien entre le parent et l'enfant, les États membres sont encouragés à prévoir une rémunération ou une allocation pour le congé de paternité qui soit égale à celle prévue pour le congé de maternité au niveau national.

Les États membres établissent la rémunération ou l'allocation pour la période minimale non transférable du congé parental garantie par la directive à un niveau adéquat.

Les États membres sont libres de décider s'ils prévoient une rémunération ou une allocation pour le congé d'aidant.

Afin d'encourager les travailleurs qui sont parents et les aidants à rester dans la population active, la directive prévoit que ces travailleurs devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. À cette fin, et pour répondre aux besoins des travailleurs, ils ont le droit de demander des **formules souples de travail** afin d'aménager leurs régimes de travail, y compris, dans la mesure du possible, par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches.

Lorsqu'ils examinent les demandes de formules souples de travail, les employeurs devraient pouvoir tenir compte, entre autres, de la durée de la ou des formules souples de travail demandées ainsi que de leurs ressources et de leur capacité opérationnelle à proposer ce type de formule. L'employeur devrait pouvoir décider d'accepter ou de refuser une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules souples de travail peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur régime de travail de départ à la fin d'une période déterminée d'un commun accord, mais aussi de pouvoir demander à le faire plus tôt si un changement de circonstances le nécessite.

Les formules de congé sont destinées à soutenir pendant une durée spécifique les travailleurs qui sont parents et les aidants, et visent à maintenir et à promouvoir un lien ininterrompu entre eux et le marché du travail. Il convient donc de prévoir expressément la **protection des droits en matière d'emploi** des travailleurs qui prennent un congé d'un type régi par la directive. La directive protège en particulier le droit des travailleurs à retrouver le même poste ou un poste équivalent après un tel congé, et le droit à ne subir aucun préjudice en ce qui concerne les conditions de leur contrat de travail ou de leur relation de travail à la suite d'un tel congé. Les travailleurs devraient conserver leurs droits déjà acquis ou en cours d'acquisition jusqu'à la fin de ce congé. La relation de travail entre le travailleur et l'employeur est maintenue pendant la période de congé et tous les travailleurs qui exercent leur droit à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail conformément à la directive sont protégés contre toute **discrimination ou tout traitement moins favorable** fondés sur ce motif.

En particulier, les travailleurs qui exercent leur droit à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail au titre de la directive doivent être protégés contre le licenciement et contre toute action préparatoire en vue d'un possible licenciement au motif qu'ils ont demandé un tel congé, l'ont pris ou ont exercé leur droit de demander de telles formules souples de travail. Des travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont exercé de tels droits sont en mesure de demander à l'employeur de justifier dûment le licenciement. Lorsqu'un travailleur a demandé ou pris un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'aidant tels qu'ils sont visés dans la directive, l'employeur devrait fournir les motifs du licenciement par écrit. Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'aidant tels qu'ils sont visés dans la directive lorsque le travailleur a établi, devant une juridiction ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs.

La directive impose que les États membres prévoient des **sanctions effectives, proportionnées et dissuasives** en cas de violation des dispositions nationales adoptées en application de la directive ou des dispositions nationales qui sont déjà en vigueur à la date de son entrée en vigueur et qui concernent les droits qui relèvent de la directive. Ces sanctions peuvent comprendre des sanctions administratives et financières, telles que des amendes ou le paiement d'indemnités, ainsi que d'autres types de sanctions.

La mise en œuvre effective des principes de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances nécessitent une protection judiciaire adéquate des travailleurs contre les traitements défavorables ou les conséquences défavorables résultant d'une plainte ou de procédures relatives aux droits qui relèvent de la directive.

Ce projet de loi fait partie du plan « équilibre vie privée et vie professionnelle » annoncé par le Premier Ministre lors de son discours sur l'état de la Nation en date du 12 octobre 2021.

\*

## TEXTE DU PROJET DE LOI

### Chapitre 1<sup>er</sup> – Modification du Code du travail

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail est modifié comme suit :

1° Aux points 7 et 8, le point final est remplacé par un point-virgule ;

2° L'alinéa est complété par les points 9 et 10 suivants :

- « 9. un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de famille tel que défini ci-dessous rendant indispensable la présence immédiate du salarié et qui sont attestées par un médecin ; »
- « 10. cinq jours sur une période d'occupation de douze mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille tel que défini ci-dessous ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave attestée par un médecin. »

**Art. 2.** L'article L. 233-16, l'alinéa 2, du même code est complété comme suit :

« membre de la famille : le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou le partenaire. »

**Art. 3.** L'article L. 233-16 du même code est complété par les alinéas suivants :

« Pendant toute la durée des congés énumérés ci-dessus, le contrat de travail est maintenu.

L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé un de ces congés ou en a bénéficié. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent alinéa est nulle et sans effet.

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

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

Pendant la durée des congés, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée des congés est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début des congés.

Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés énumérés ci-dessus ou d'en avoir bénéficié.

Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros l'employeur qui refuse au salarié un des congés susvisés légalement dus.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double maximum. »

**Art. 4.** L'article L. 234-44, paragraphe 9, du même code est modifié comme suit :

- 1° A l'alinéa 2, les termes « motiver sa décision et » sont insérés entre les termes « il doit » et les termes « en informer le parent bénéficiaire » ;
- 2° À l'alinéa 3, première phrase, les termes « motiver sa décision et » sont supprimés ;

**Art. 5.** L'article L. 234-46, paragraphe 3, alinéa 2, du même code est modifié comme suit :

- 1° À la deuxième phrase, entre les termes « La décision de report doit être » et les termes « notifiée au parent », sont insérés les termes « motivée et » ;
- 2° L'alinéa est complété par la phrase suivante :

« Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, l'employeur propose, dans la mesure du possible, au salarié une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article L. 234-44. ».

**Art. 6.** Il est inséré dans le Livre II, titre III, du même code un nouveau Chapitre VI libellé comme suit :

#### **« Chapitre VI. – Formules souples de travail »**

**Art. L. 236-1.** (1) Chaque salarié a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail à condition qu'il justifie d'une ancienneté de services continus auprès du même employeur d'au moins six mois et qu'il est parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de neuf ans ou qu'il doit apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini à l'article L. 233-16, ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessitent des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave attestée par un médecin.

(2) Par « formules souples de travail » il y a lieu d'entendre la possibilité pour le salarié d'aménager son régime de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail flexibles ou à une réduction du temps de travail, pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année.

(3) L'employeur examine la demande de formules souples de travail et y répond dans un délai d'un mois en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié.

Toute décision de refus ou de report de la demande de formules souples de travail doit être motivée par écrit. Si l'employeur refuse l'octroi ou décide le report de la demande, il doit faire parvenir les motifs de refus ou du report de la demande au salarié demandeur par lettre recommandée avec avis de réception.

(4) Le salarié a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue pour la ou les formules souples de travail accordées.

Il a le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. Dans ce cas, l'employeur examine la demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du salarié.

(5) L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé une ou plusieurs formules souples de travail ou en a bénéficiées. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

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

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont

attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Pendant toute la période convenue pour la ou les formules souples de travail, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée de cette période est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de cette période.

(6) Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande conformément au paragraphe 1<sup>er</sup> ou d'avoir bénéficié des formules souples de travail lui accordées.

**Art. L. 236-2.** Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros l'employeur qui ne respecte pas les obligations inscrites à l'article L. 236-1.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double maximum. »

### **Chapitre 2 – Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

**Art. 7.** L'article 29ter, paragraphe 9, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État est modifié comme suit :

- 1° A l'alinéa 2, les termes « motiver sa décision et » sont insérés entre les termes « il doit » et les termes « en informer le parent bénéficiaire » ;
- 2° À l'alinéa 3, première phrase, les termes « motiver sa décision et » sont supprimés ;

**Art. 8.** L'article 29quinquies, paragraphe 3, alinéa 2, de la même loi est modifié comme suit :

- 1° À la deuxième phrase, entre les termes « La décision de report doit être » et les termes « notifiée au parent », sont insérés les termes « motivée et » ;
- 2° L'alinéa est complété par la phrase suivante :

« Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, le chef d'administration ou son délégué propose, dans la mesure du possible, au parent une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article 29ter. ».

### **Chapitre 3 – Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

**Art. 9.** L'article 30ter, paragraphe 9 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifié comme suit :

- 1° A l'alinéa 2, les termes « motiver sa décision et » sont insérés entre les termes « il doit » et les termes « en informer le parent bénéficiaire » ;
- 2° À l'alinéa 3, première phrase, les termes « motiver sa décision et » sont supprimés ;

**Art. 10.** L'article 30quinquies, paragraphe 3, alinéa 2, de la même loi est modifié comme suit :

- 1° À la deuxième phrase, entre les termes « La décision de report doit être » et les termes « notifiée au parent », sont insérés les termes « motivée et » ;
- 2° L'alinéa est complété par la phrase suivante :

« Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, le collège des bourgmestre et échevins propose, dans la mesure du possible, au parent une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article 30ter. ».

\*



## COMMENTAIRE DES ARTICLES

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

Le nouveau point 9 à l'article L. 233-16, paragraphe 1<sup>er</sup>, prévoit que le salarié a droit à un jour de congé extraordinaire sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de famille (fils, fille, mère, père, conjoint ou partenaire) rendant indispensable la présence immédiate du salarié. Le salarié bénéficiaire de ce congé extraordinaire doit apporter la preuve de justification de la raison familiale urgente pour laquelle il a sollicité et profité du congé, en présentant à son employeur un certificat médical.

En l'occurrence il s'agit de transposer en droit national l'article 7 de la directive qui prévoit que tous les travailleurs devraient conserver leur droit de s'absenter du travail, sans perdre leurs droits en matière d'emploi acquis ou en cours d'acquisition, pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues, comme le prévoit la directive 2010/18/UE, conformément aux conditions établies par les États membres.

Le nouveau point 10 prévoit que le salarié a droit à cinq jours de congé extraordinaire sur une période d'occupation de douze mois lorsqu'il doit apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini au même article sous l'alinéa 2, ou à une personne qui vit dans le même ménage. La raison médicale grave pour laquelle la personne visée ci-dessus nécessite des soins ou une aide considérables doit être attestée par un médecin.

En l'espèce, il s'agit de transposer l'article 6 de la directive. Afin de donner aux salariés qui ont des responsabilités familiales davantage de possibilités de rester dans la population active, chaque salarié devrait donc avoir droit à cinq jours ouvrables de congé d'aidant sur une période d'occupation de douze mois.

Il est à noter qu'en ce qui concerne les fonctionnaires de l'État, les articles 28-6 (congé pour convenance personnelle) et 28-7 (congé social) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État prévoient déjà des congés similaires aux congés/absences prévus aux articles 6 et 7 de la directive, de sorte qu'il n'y a pas de nécessité d'adapter ladite loi.

En effet, l'article 28-6 prévoit que : « *Le congé pour convenance personnelle est un congé exceptionnel que le chef d'administration peut accorder au fonctionnaire sur demande motivée et si l'intérêt du service le permet. Si le congé est supérieur à quatre heures de service par mois, il est imputé sur le congé annuel de récréation du fonctionnaire. Le congé pour convenance personnelle est considéré comme temps de travail.* », alors que l'article 28-7 dispose que : « *Le fonctionnaire travaillant à temps plein respectivement occupant une tâche partielle supérieure ou égale à cinquante pour cent d'une tâche complète bénéficie, sur sa demande, d'un congé social pour raisons familiales et de santé de vingt-quatre heures au maximum par période de trois mois.*

*Ce congé est de douze heures au maximum par période de trois mois si le fonctionnaire occupe une tâche partielle correspondant à moins de cinquante pour cent d'une tâche complète.*

*Les périodes de trois mois visées aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 sont fixées de janvier à mars, d'avril à juin, de juillet à septembre et d'octobre à décembre.*

*Pour pouvoir bénéficier de ce congé, il faut, d'une part, que la personne malade ou nécessitant une visite médicale soit un parent ou allié jusqu'au deuxième degré du fonctionnaire ou vive dans le même ménage et, d'autre part, que la présence du fonctionnaire soit nécessaire. Le fonctionnaire doit présenter un certificat médical renseignant son lien avec la personne concernée et la justification de sa présence.*

*Au sens du présent article, la notion d'allié se rapporte également aux partenaires.*

*Le congé social n'est pas dû pendant le congé pour raisons de santé ou de récréation du fonctionnaire.*

*Le congé social est considéré comme temps de travail. »*

En ce qui concerne les fonctionnaires communaux, le règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux prévoit également dans son article 28, points 3 et 4 ce qui suit :

*« 3. Dans des cas exceptionnels non spécialement prévus par le présent règlement, le collège des bourgmestre et échevins, le chef du service ou celui qui le remplace peuvent accorder, si l'intérêt*

*du service le permet, au fonctionnaire un congé de convenances personnelles. Si la durée de ce congé est supérieure à quatre heures, il est imputé sur le congé annuel de récréation.*

4. *Le fonctionnaire travaillant à temps plein respectivement occupant une tâche partielle supérieure ou égale à cinquante pour cent d'une tâche complète bénéficie, sur sa demande, d'un congé social pour raisons familiales et de santé de vingt-quatre heures au maximum par période de trois mois.*

*Ce congé est de douze heures au maximum par période de trois mois si le fonctionnaire occupe une tâche partielle correspondant à moins de cinquante pour cent d'une tâche complète.*

*Les périodes de trois mois visées aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 sont fixées de janvier à mars, d'avril à juin, de juillet à septembre et d'octobre à décembre.*

*Pour pouvoir bénéficier de ce congé, il faut, d'une part, que la personne malade ou nécessitant une visite médicale soit un parent ou allié jusqu'au deuxième degré du fonctionnaire ou vive dans le même ménage et, d'autre part, que la présence du fonctionnaire soit nécessaire. Le fonctionnaire doit présenter un certificat médical renseignant son lien avec la personne concernée et la justification de sa présence.*

*Le congé social n'est pas dû pendant le congé pour raisons de santé ou de récréation du fonctionnaire.*

*Le congé social est considéré comme temps de travail. »*

#### *Ad article 2*

Afin d'aligner les définitions du Code du travail par rapport à celles prévues dans la directive en ce qui concerne la notion de membre de la famille, il est proposé de reprendre au Code du travail la même définition que celle prévue à l'article 3, paragraphe 1<sup>er</sup> sous point e) de la directive.

#### *Ad article 3*

L'article 10 de la directive impose aux États membres de veiller à ce que les droits acquis ou en cours d'acquisition par le salarié à la date de début du congé prévu aux articles 4 (congé de paternité), 5 (congé parental) et 6 (congé d'aidant) ou de l'absence du travail prévue à l'article 7 sont maintenus jusqu'à la fin dudit congé ou de ladite absence du travail. La directive impose que les États membres assurent qu'à la fin du congé prévu aux articles 4, 5 et 6, le travailleur ait le droit de retrouver son emploi ou un poste de travail équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas pris ce congé. N.B. Vu que le présent projet de loi transpose l'article 7 (absence du travail pour raisons de force majeure) de la directive en introduisant un nouveau congé extraordinaire dans le Code du travail, il revient de lui donner la même protection que celle prévue pour les autres congés extraordinaires.

En plus, l'article 11 de la directive dispose que les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4 (congé de paternité), 5 (congé parental) et 6 (congé d'aidant) ou se sont absentés du travail conformément à l'article 7 ou au motif qu'ils ont exercé les droits prévus à l'article 9 (formules souples de travail).

L'article 12, paragraphe 1<sup>er</sup> de la directive prévoit en outre que les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de travailleurs et toutes mesures préparatoires en vue d'un licenciement au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4 (congé de paternité), 5 (congé parental) et 6 (congé d'aidant) ou au motif qu'ils ont exercé le droit de demander une formule souple de travail visée à l'article 9.

Enfin, l'article 13 de la directive impose aux États membres de déterminer le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la directive et de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre de ces sanctions. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

Par analogie à ce qui est déjà prévu pour le congé parental aux paragraphes 8 et 9 de l'article L. 234-47, huit nouveaux alinéas ont été insérés à la fin de l'article L. 233-16 afin d'assurer que les salariés qui ont pris l'un des congés visés aux points 1 à 10 du même article bénéficient d'une protection contre le licenciement, les repréailles ou le traitement moins favorable, que leurs droits en



matière d'emploi sont garantis lorsqu'ils bénéficient d'un des congés et que l'employeur soit sanctionné lorsque le salarié se voit refuser un congé extraordinaire qui lui est légalement dû.

#### *Ad article 4*

L'article 4 se propose de modifier la législation luxembourgeoise en prévoyant que l'employeur peut procéder au refus du congé parental en informant le parent demandeur par écrit de cette décision.

En effet, l'article 5, paragraphe 5, de la directive dispose que « *Les États membres peuvent déterminer les circonstances dans lesquelles un employeur, après consultation conformément à la législation, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, est autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour une durée raisonnable au motif que le fait de prendre ce congé parental au moment demandé perturberait gravement le bon fonctionnement de l'employeur. L'employeur justifie un tel report de congé parental par écrit.* »

Ainsi, l'employeur est « *autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour une durée raisonnable au motif que le fait de prendre ce congé parental au moment demandé perturberait gravement le bon fonctionnement de l'employeur.* ». L'employeur doit justifier ce report « *par écrit* ».

Le paragraphe 6, du même article dispose également que tout refus d'accéder à une demande à prendre un congé parental en recourant à une solution flexible, doit être justifié par écrit.

La législation actuellement en vigueur prévoit que les formes de congé parental prévues à l'article L. 234-44, paragraphe 2, du Code du travail (à savoir les formes de congé parental fractionnées) peuvent être refusées. En cas de refus, l'employeur doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification. C'est uniquement dans le cadre de cet entretien que l'employeur « *doit motiver la décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent.* ». Vu que la décision de refus doit être motivée lors de l'entretien, et alors qu'il n'existe actuellement aucune obligation de motiver ladite décision de refus par écrit, il y a lieu d'adapter la législation nationale en prévoyant une obligation de motiver la décision par écrit, afin de se conformer au droit européen qui impose « *que ce report soit justifié par écrit par les employeurs* » (Considérant 22).

De plus, il est proposé de supprimer à l'alinéa 3 du même article les termes « *motiver sa décision et* » alors que cette motivation devient superflue dès lors qu'elle est prévue à l'alinéa 2.

#### *Ad article 5*

La modification proposée à l'article 5 vise à transposer en droit luxembourgeois les dispositions de l'article 5, paragraphe 7, de la directive qui dispose que « *Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lors de l'examen des demandes de congé parental à temps plein, les employeurs offrent, dans la mesure du possible et avant tout report conformément au paragraphe 5, des solutions flexibles pour prendre un congé parental conformément au paragraphe 6.* ».

Actuellement la législation en vigueur, et plus précisément l'article L. 234-46, paragraphe 3, du Code du travail prévoit que le deuxième congé parental peut, à titre exceptionnel, être reporté. Le report du congé sollicité ne peut ainsi avoir lieu que pour des raisons et dans des conditions précisées par la loi.

De plus, le paragraphe 4, alinéa 4, du même article, précise qu'en cas de report du congé, « *l'employeur doit proposer au salarié dans le délai d'un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.* ».

Alors que la législation actuelle prévoit uniquement que l'employeur doit proposer au salarié, en cas de report, une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date de début du congé sollicité, il y a lieu d'ajouter une obligation supplémentaire à l'encontre de l'employeur, qui prévoit dorénavant qu'avant tout report éventuel, ce dernier doit, dans la mesure du possible, offrir des solutions flexibles au salarié pour prendre le congé parental.

Il y a lieu de préciser que l'employeur doit uniquement proposer aux parents bénéficiaires visés par les paragraphes 2 et 3 de l'article L. 234-44, une forme flexible de congé parental alors que les parents bénéficiaires qui tombent sous les cas de figure prévus par les paragraphes 3 et 4 du même article, ont

uniquement droit au congé parental à plein temps, tel qu'il est prévu par le paragraphe 1<sup>er</sup> du même article.

#### *Ad article 6*

Actuellement, seulement l'article L. 234-47, paragraphe 11 prévoit que le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. L'employeur examine sa demande et y répond en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié. En cas de rejet de la demande faite par le salarié, l'employeur est tenu de motiver son rejet.

La directive va au-delà de ce qui est actuellement prévu en ouvrant le droit à un entretien avec son employeur en vue de demander des formules souples de travail à tout salarié dont l'enfant n'a pas atteint l'âge de neuf ans, donc non seulement aux salariés issus du congé parental. Il en est de même pour les aidants c'est-à-dire pour les salariés qui doivent apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini à l'article L. 233-16, ou à une personne qui vit dans le même ménage nécessitant des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave attestée par un médecin.

Il est alors proposé d'insérer un nouveau Chapitre VI au titre III du Livre II au Code du travail avec un article L. 236-1 qui vise à introduire le droit à un entretien avec l'employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail pour les salariés se retrouvant dans un des cas cités ci-dessus.

Ce droit à un entretien avec l'employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail n'est ouvert qu'aux salariés pouvant justifier d'une ancienneté continue d'au moins six mois auprès de leur employeur.

Par « formules souples de travail » il y a lieu d'entendre la possibilité pour le salarié d'aménager son régime de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année. En l'espèce, il ne s'agit pas d'une liste exhaustive, l'employeur et le salarié peuvent, le cas échéant, convenir toute autre formule souple de travail, celle-ci ne saurait pourtant être en défaveur du salarié.

L'employeur est censé d'examiner la demande de formules souples de travail de son salarié et il veille à répondre dans un délai d'un mois en tenant compte du besoin de l'entreprise et de ceux du salarié. Toute décision de refus ou de report de la demande de formules souples de travail doit être motivée par écrit. Si l'employeur refuse l'octroi ou décide le report de la demande, il doit faire parvenir les motifs de refus ou du report de la demande au salarié demandeur par lettre recommandée avec avis de réception.

Il est aussi prévu que le salarié a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue pour la ou les formules souples de travail accordées.

En outre, il a le droit de demander à revenir au régime de travail de départ même avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. Dans ce cas, l'employeur examine la demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du salarié.

L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé une ou plusieurs formules souples de travail ou en a bénéficiées. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Pendant toute la période convenue pour la ou les formules souples de travail, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée de cette période est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de cette période. Il ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande de formules souples de travail ou d'en avoir bénéficiées.

Enfin, l'article L. 236-2 prévoit une amende de 251 à 2.500 euros pour l'employeur qui ne respecte pas ses obligations inscrites à l'article L. 236-1.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double maximum.

#### *Ad articles 7 et 8*

Les articles 7 et 8 se proposent d'apporter des modifications similaires à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat que celles qui sont proposées au Code du travail et telles qu'elles figurent sous les articles 4 et 5 du présent projet de loi. Dès lors, il est renvoyé au commentaire des articles 4 et 5.

#### *Ad articles 9 et 10*

Les articles 9 et 10 se proposent d'apporter des modifications similaires à la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux que celles qui sont proposées au Code du travail ou encore à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et telles qu'elles figurent sous les articles 4 et 5 du présent projet de loi. Dès lors, il est renvoyé au commentaire des articles 4 et 5.

\*

### **FICHE FINANCIERE**

Le présent projet n'a pas d'implications sur le budget de l'Etat.

\*

### **TEXTES COORDONNES**

#### **1) CODE DU TRAVAIL (Extraits)**

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

1. un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire ;
2. dix jours pour le père en cas de naissance d'un enfant ;
3. un jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant ;
4. deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles ;
5. trois jours pour le décès du conjoint ou du partenaire ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire;
6. trois jours pour le mariage et un jour pour la déclaration de partenariat du salarié ;
7. dix jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre ;
8. cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur, le tout avec pleine conservation de son salaire ;
- 9. un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de famille tel que défini ci-dessous rendant indispensable la présence immédiate du salarié et qui sont attestées par un médecin ;**

**10. cinq jours sur une période d'occupation de douze mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille tel que défini ci-dessous ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave attestée par un médecin ;**

Au sens du présent article on entend par:

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

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

**« membre de la famille » : le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou le partenaire.**

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

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

À l'exception des points 2 et 7 visés à l'alinéa premier les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et doivent obligatoirement être pris consécutivement à l'événement ; ils ne peuvent être reportés sur le congé ordinaire. Toutefois, lorsqu'un jour de congé extraordinaire tombe un dimanche, un jour férié légal, un jour ouvrable chômé ou un jour de repos compensatoire, il doit être reporté sur le premier jour ouvrable qui suit l'événement ou le terme du congé extraordinaire.

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

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

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

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

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

À partir du troisième jour ces congés sont à charge du budget de l'État.

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

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

**Pendant toute la durée des congés énumérés ci-dessus, le contrat de travail est maintenu.**

**L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé un de ces congés ou en a bénéficié. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent alinéa est nulle et sans effet.**

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

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

**Pendant la durée des congés, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée des congés est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début des congés.**

**Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés énumérés ci-dessus ou d'en avoir bénéficié.**

**Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros l'employeur qui refuse au salarié un des congés susvisés légalement dus.**

**En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double maximum.**

**Art. L. 234-44.** (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article L. 234-43, a droit, à sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est égale à la durée normale de travail applicable dans l'établissement / l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental sous les formes suivantes:

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

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement / l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement / l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1er du présent article.

En cas de pluralité de contrats de travail, le parent a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1er du présent article.

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

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental, conformément au paragraphe 1er, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.

(6) Le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage peut prétendre au congé parental à temps plein de quatre ou six mois par enfant.

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

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

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par l'employeur et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si l'employeur refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit **motiver sa décision et** en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

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

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

Le début de ce congé parental, appelé « deuxième congé parental » doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

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

(3) L'employeur est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article L. 234-47.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être **motivée et** notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande. **Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, l'employeur propose, dans la mesure du possible, au salarié une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article L. 234-44.**

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Chapitre VI. – Formules souples de travail

**Art. L. 236-1. (1) Chaque salarié a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail à condition qu'il justifie d'une ancienneté de services continus auprès du même employeur d'au moins six mois et qu'il est parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de neuf ans ou qu'il doit apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini à l'article L. 233-16, ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessitent des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave attestée par un médecin.**

**(2) Par « formules souples de travail » il y a lieu d'entendre la possibilité pour le salarié d'aménager son régime de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail flexibles ou à une réduction du temps de travail, pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année.**

**(3) L'employeur examine la demande de formules souples de travail et y répond dans un délai d'un mois en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié.**

**Toute décision de refus ou de report de la demande de formules souples de travail doit être motivée par écrit. Si l'employeur refuse l'octroi ou décide le report de la demande, il doit faire parvenir les motifs de refus ou du report de la demande au salarié demandeur par lettre recommandée avec avis de réception.**

(4) Le salarié a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue pour la ou les formules souples de travail accordées.

Il a le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. Dans ce cas, l'employeur examine la demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du salarié.

(5) L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé une ou plusieurs formules souples de travail ou en a bénéficiées. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

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

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

Pendant toute la période convenue pour la ou les formules souples de travail, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée de cette période est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de cette période.

(6) Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande conformément au paragraphe 1<sup>er</sup> ou d'avoir bénéficié des formules souples de travail lui accordées.

Art. L. 236-2. Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros l'employeur qui ne respecte pas les obligations inscrites à l'article L. 236-1.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double maximum.

\*

## **2) LOI MODIFIEE DU 16 AVRIL 1979** **fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

**Art. 29ter.** (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 29bis a droit, sur sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

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

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

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



(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un ou de plusieurs titres d'engagement totalisant une période de travail inférieure à une tâche partielle de 50% d'une tâche complète a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup> du présent article.

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

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental, conformément au paragraphe 1<sup>er</sup>, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.

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

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

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

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

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le chef d'administration ou son délégué et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le chef d'administration ou son délégué, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

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

Dans le cadre de cet entretien, le chef d'administration ou son délégué doit ~~motiver sa décision et~~ proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien, les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1<sup>er</sup>.

(...)

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

Le début de ce congé parental, appelé « deuxième congé parental » doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

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

(3) Le ministre du ressort est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 29<sup>sexies</sup>.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être **motivée et** notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande. **Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, le chef d'administration ou son délégué propose, dans la mesure du possible, au parent une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article 29<sup>ter</sup>.**

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

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

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

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

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

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

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

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

\*

### **3) LOI MODIFIEE DU 24 DECEMBRE 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

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

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

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

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

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un ou de plusieurs titres d'engagement totalisant une période de travail inférieure à une tâche partielle de 50% d'une tâche complète a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup> du présent article.

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

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental, conformément au paragraphe 1<sup>er</sup>, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.

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

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

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

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

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le collège des bourgmestre et échevins et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le collège des bourgmestre et échevins, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

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

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

(...)

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

Le début de ce congé parental, appelé « deuxième congé parental » doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

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

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

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être **motivée et** notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande. **Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, le collège des bourgmestre et échevins propose, dans la mesure du possible, au parent une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article 30*ter*.**

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

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

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

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

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

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

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

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

\*

## TABLEAU DE CONCORDANCE

<i>Directive (UE)</i>	<i>Avant-projet de loi</i>
<b>Article 1 – Objet</b>	-
<b>Article 2 – Champ d’application</b>	-
<b>Article 3 – Définitions</b>	-
Article 3 – paragraphe 1	
Article 3 – paragraphe 2	
<b>Article 4 – Congé de paternité</b>	-
Article 4 – paragraphe 1	
Article 4 – paragraphe 2	
Article 4 – paragraphe 3	
<b>Article 5 – Congé parental</b>	<p><b>Code du travail:</b>            Art. L. 234-44, paragraphe 9, alinéas 2 et 3;            Art. L. 234-46, paragraphe 3, alinéa 2;</p> <p><b>Loi modifiée du 16 avril 1979 :</b>            Art. 29ter, paragraphe 9, alinéas 2 et 3 ;            Art. 29quinquies, paragraphe 3, alinéa 2;</p> <p><b>Loi modifiée du 24 décembre 1985 :</b>            Art. 30ter, paragraphe 9, alinéas 2 et 3;            Art. 30quinquies, paragraphe 3, alinéa 2.</p>
Article 5 – paragraphe 1	
Article 5 – paragraphe 2	
Article 5 – paragraphe 3	
Article 5 – paragraphe 4	
Article 5 – paragraphe 5	<p><b>Code du travail:</b>            Art. L. 234-44, paragraphe 9, alinéas 2 et 3;            Art. L. 234-46, paragraphe 3, alinéa 2;</p> <p><b>Loi modifiée du 16 avril 1979 :</b>            Art. 29ter, paragraphe 9, alinéas 2 et 3 ;            Art. 29quinquies, paragraphe 3, alinéa 2;</p> <p><b>Loi modifiée du 24 décembre 1985 :</b>            Art. 30ter, paragraphe 9, alinéas 2 et 3;            Art. 30quinquies, paragraphe 3, alinéa 2.</p>
Article 5 – paragraphe 6	<p><b>Code du travail:</b>            Art. L. 234-44, paragraphe 9, alinéas 2 et 3;            Art. L. 234-46, paragraphe 3, alinéa 2;</p> <p><b>Loi modifiée du 16 avril 1979 :</b>            Art. 29ter, paragraphe 9, alinéas 2 et 3 ;            Art. 29quinquies, paragraphe 3, alinéa 2;</p> <p><b>Loi modifiée du 24 décembre 1985 :</b>            Art. 30ter, paragraphe 9, alinéas 2 et 3;            Art. 30quinquies, paragraphe 3, alinéa 2.</p>

<i>Directive (UE)</i>	<i>Avant-projet de loi</i>
Article 5 – paragraphe 7	<b>Code du travail:</b> Art. L. 234-46, paragraphe 3, alinéa 2; <b>Loi modifiée du 16 avril 1979 :</b> Art. 29quinquies, paragraphe 3, alinéa 2; <b>Loi modifiée du 24 décembre 1985 :</b> Art. 30quinquies, paragraphe 3, alinéa 2.
Article 5 – paragraphe 8	
<b>Article 6 – Congé d’aïdant</b>	Art. L : 233-16, alinéa 1 <sup>er</sup> , point 10
Article 6 – paragraphe 1	
Article 6 – paragraphe 2	
<b>Article 7 – Absence du travail pour raisons de force majeure</b>	Art. L : 233-16, alinéa 1 <sup>er</sup> , point 9
<b>Article 8 – Rémunération ou allocation</b>	-
Article 8 – paragraphe 1	
Article 8 – paragraphe 2	
Article 8 – paragraphe 3	
<b>Article 9 – Formules souples de travail</b>	Art. L. 236-1 et L. 236-2
Article 9 – paragraphe 1	
Article 9 – paragraphe 2	
Article 9 – paragraphe 3	
Article 9 – paragraphe 4	
<b>Article 10 – Droits en matière d’emploi</b>	Art. L. 233-16, nouveaux alinéas 14 à 19
Article 10 – paragraphe 1	
Article 10 – paragraphe 2	
Article 10 – paragraphe 3	
<b>Article 11 – Discrimination</b>	Art. L. 233-16, nouveaux alinéas 14 à 19
<b>Article 12 – Protection contre le licenciement et charge de la preuve</b>	Art. L. 233-16, nouveaux alinéas 14 à 19
Article 12 – paragraphe 1	
Article 12 – paragraphe 2	
Article 12 – paragraphe 3	
Article 12 – paragraphe 4	
Article 12 – paragraphe 5	
Article 12 – paragraphe 6	
<b>Article 13 – Sanctions</b>	Art. L. 233-16, nouveaux alinéas 20 à 21
<b>Article 14 – Protection contre un traitement défavorable ou des conséquences défavorables</b>	Art. L. 233-16, nouveaux alinéas 14 à 19
<b>Article 15 – Organismes de promotion de l’égalité</b>	-
<b>Article 16 – Niveau de protection</b>	-
Article 16 – paragraphe 1	
Article 16 – paragraphe 2	
<b>Article 17 – Diffusion des informations</b>	-

<i>Directive (UE)</i>	<i>Avant-projet de loi</i>
<b>Article 18 – Rapports et réexamen</b>	-
Article 18 – paragraphe 1	
Article 18 – paragraphe 2	
<b>Article 19 – Abrogation</b>	-
Article 19 – paragraphe 1	
Article 19 – paragraphe 2	
<b>Article 20 – Transposition</b>	-
Article 20 – paragraphe 1	
Article 20 – paragraphe 2	
Article 20 – paragraphe 3	
Article 20 – paragraphe 4	
Article 20 – paragraphe 5	
Article 20 – paragraphe 6	
Article 20 – paragraphe 7	
Article 20 – paragraphe 8	
<b>Article 21 – Entrée en vigueur</b>	-
<b>Article 22 – Destinataires</b>	-

\*

**DIRECTIVE (UE) 2019/1158 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL**  
**du 20 juin 2019**  
**concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants**  
**et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153, paragraphe 2, point b), en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, point i),

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen <sup>(1)</sup>,

vu l'avis du Comité des régions <sup>(2)</sup>,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire <sup>(3)</sup>,

considérant ce qui suit:

- (1) L'article 153, paragraphe 1, point i), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne prévoit que l'Union doit soutenir et compléter l'action des États membres dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.
- (2) L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondamental de l'Union. L'article 3, paragraphe 3, deuxième alinéa, du traité sur l'Union européenne prévoit que l'Union doit promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. De même, l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après dénommée «Charte») prévoit que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.
- (3) L'article 33 de la Charte prévoit le droit à la protection contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle.
- (4) L'Union a ratifié la convention des Nations unies de 2006 relative aux droits des personnes handicapées. Ladite convention fait donc partie intégrante de l'ordre juridique de l'Union, et les actes juridiques de l'Union doivent faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à cette convention. La convention prévoit, notamment à l'article 7, paragraphe 1, que les parties à la convention prennent toutes les mesures nécessaires pour garantir aux enfants handicapés la pleine jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales, sur la base de l'égalité avec les autres enfants.
- (5) Les États membres ont ratifié la convention des Nations unies de 1989 relative aux droits de l'enfant. L'article 18, paragraphe 1, de cette convention prévoit que les deux parents ont une responsabilité commune pour ce qui est d'élever l'enfant et d'assurer son développement, et qu'ils devraient être guidés avant tout par l'intérêt supérieur de l'enfant.
- (6) Les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devraient contribuer à la réalisation de l'égalité des sexes en encourageant la participation des femmes au marché du travail, le partage des responsabilités familiales à parts égales entre les hommes et les femmes et la réduction des écarts de revenus et de salaire entre les hommes et les femmes. Ces politiques devraient tenir compte des changements démographiques, notamment des effets du vieillissement de la population.

<sup>(1)</sup> JO C 129 du 11.4.2018, p. 44.

<sup>(2)</sup> JO C 164 du 8.5.2018, p. 62.

<sup>(3)</sup> Position du Parlement européen du 4 avril 2019 (non encore parue au Journal officiel) et décision du Conseil du 13 juin 2019.



- (7) Au vu des défis que génère l'évolution démographique et de la pression qu'elle engendre dans certains États membres sur les finances publiques, le besoin de soins informels est appelé à augmenter.
- (8) Au niveau de l'Union, plusieurs directives dans les domaines de l'égalité des sexes et des conditions de travail abordent déjà certains problèmes qui touchent à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en particulier les directives 2006/54/CE<sup>(4)</sup> et 2010/41/UE<sup>(5)</sup> du Parlement européen et du Conseil et les directives 92/85/CEE<sup>(6)</sup>, 97/81/CE<sup>(7)</sup> et 2010/18/UE<sup>(8)</sup> du Conseil.
- (9) Les principes de l'égalité des sexes et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont réaffirmés par les principes 2 et 9 du socle européen des droits sociaux, qui a été proclamé par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017.
- (10) Cependant, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs qui ont des responsabilités familiales, notamment du fait de la plus grande prévalence d'horaires de travail prolongés et variables qui a des conséquences négatives sur l'emploi des femmes. Un fait majeur qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales. Lorsque les femmes ont des enfants, elles sont susceptibles de travailler moins d'heures dans un emploi rémunéré et de passer plus de temps à assumer des responsabilités familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un membre de la famille malade ou dépendant a une incidence négative sur l'emploi des femmes, et conduit certaines d'entre elles à quitter complètement le marché du travail.
- (11) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent un congé. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les stéréotypes liés au genre et les différences entre travail et soins apportés aux proches. L'un des objectifs des politiques en matière d'égalité de traitement devrait être de remédier au problème des stéréotypes concernant à la fois les emplois et les rôles des hommes et des femmes, et les partenaires sociaux sont encouragés à jouer leur rôle fondamental, qui est d'informer à la fois les travailleurs et les employeurs et de les sensibiliser à la lutte contre toute discrimination. De plus, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré.
- (12) Lors de la mise en œuvre de la présente directive, les États membres devraient tenir compte du fait qu'un recours égal aux congés familiaux entre les hommes et les femmes dépend également d'autres mesures appropriées, telles que l'offre de structures d'accueil d'enfants et de services de soins de longue durée accessibles et abordables, qui sont indispensables pour permettre aux parents et aux autres personnes qui ont des responsabilités familiales d'entrer sur le marché du travail, d'y rester ou d'y retourner. La suppression des éléments économiques dissuasifs peut également encourager les personnes apportant le deuxième revenu du ménage, qui sont majoritairement des femmes, à participer pleinement au marché du travail.
- (13) Afin d'évaluer l'impact de la présente directive, il convient que la Commission et les États membres continuent de collaborer entre eux pour développer des statistiques comparables ventilées par sexe.
- (14) La Commission a consulté les partenaires sociaux dans le cadre d'un processus en deux phases en ce qui concerne les problèmes rencontrés pour concilier vie professionnelle et vie privée, conformément à l'article 154 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Il n'y a pas eu d'accord entre les partenaires sociaux pour entamer des négociations sur ces questions, y compris en ce qui concerne le congé parental. Il est toutefois important d'agir dans ce domaine en modernisant et en adaptant le cadre juridique actuel, en tenant compte des résultats de ces consultations ainsi que de la consultation publique réalisée pour recueillir les avis des parties prenantes et des citoyens.

<sup>(4)</sup> Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23).

<sup>(5)</sup> Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil (JO L 180 du 15.7.2010, p. 1).

<sup>(6)</sup> Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) (JO L 348 du 28.11.1992, p. 1).

<sup>(7)</sup> Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO L 14 du 20.1.1998, p. 9).

<sup>(8)</sup> Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESS-EUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (JO L 68 du 18.3.2010, p. 13).

- (15) La directive 2010/18/UE régit le congé parental en mettant en œuvre un accord-cadre conclu entre les partenaires sociaux. La présente directive se fonde sur les règles énoncées dans la directive 2010/18/UE et les complète en renforçant les droits existants et en créant de nouveaux droits. La directive 2010/18/UE devrait être abrogée et remplacée par la présente directive.
- (16) La présente directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aidant, ainsi qu'en matière de formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants. En facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour ces parents et aidants, la présente directive devrait contribuer aux objectifs définis par le traité en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d'égalité de traitement sur le lieu de travail, ainsi qu'en ce qui concerne la promotion d'un niveau d'emploi élevé dans l'Union.
- (17) La présente directive s'applique à tous les travailleurs qui ont des contrats de travail ou d'autres relations de travail, y compris les contrats de travail ou relations de travail des travailleurs à temps partiel, des travailleurs à durée déterminée ou des personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire, ainsi que le prévoyait la directive 2010/18/UE. Compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après dénommée «Cour de justice») concernant les critères permettant de déterminer le statut de travailleur, il revient aux États membres de définir les contrats de travail et les relations de travail.
- (18) Les États membres sont compétents pour définir la situation maritale et familiale, et pour déterminer quelles personnes doivent être considérées comme étant parent, mère et père.
- (19) Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes et de faire en sorte qu'un lien entre les pères et les enfants se tisse tôt, il convient d'introduire un droit au congé de paternité pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale. Un tel congé de paternité devrait être pris autour de la date de la naissance de l'enfant et être clairement lié à la naissance, dans le but de s'occuper de l'enfant. Les États membres sont également à même d'accorder un congé de paternité en cas de venue d'un enfant mort-né. Il appartient aux États membres de déterminer si le congé de paternité peut être pris en partie avant la naissance de l'enfant ou s'il ne peut l'être qu'après, de fixer le délai dans lequel il doit être pris et de déterminer s'il peut être pris à temps partiel, par périodes alternées, par exemple pour un certain nombre de jours consécutifs de congé séparés par des périodes de travail, ou toute autre solution flexible, et ce à quelles conditions. Les États membres peuvent préciser si le congé de paternité est exprimé en jours ouvrables, en semaines ou en d'autres unités de temps, étant entendu que dix jours ouvrables correspondent à deux semaines civiles. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être accordé indépendamment de la situation maritale ou familiale, telle qu'elle est définie par la législation nationale.
- (20) Étant donné que la plupart des pères ne font pas usage de leur droit au congé parental ou transfèrent une part importante de leurs droits aux mères, la présente directive fait passer de un à deux mois la durée minimale de congé parental qui ne peut pas être transférée d'un parent à l'autre, afin d'encourager les pères à prendre un congé parental tout en maintenant le droit pour chaque parent de prendre un congé parental d'une durée minimale de quatre mois ainsi que le prévoit la directive 2010/18/UE. L'objectif, en garantissant qu'au moins deux mois de congé parental sont disponibles pour chaque parent exclusivement et ne sont pas transférables à l'autre parent, est d'encourager les pères à faire usage de leur droit à ce congé. De plus, cela favorise et facilite la réintégration des mères sur le marché du travail après une période de congé de maternité et de congé parental.
- (21) Une durée minimale de quatre mois de congé parental est garantie par la présente directive aux travailleurs qui sont parents. Les États membres sont encouragés à accorder le droit au congé parental à tous les travailleurs qui ont des responsabilités parentales, conformément aux systèmes juridiques nationaux.
- (22) Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et devraient pouvoir décider si le droit au congé parental est subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de ladite période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider s'ils autorisent les employeurs à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances, à condition que ce report soit justifié par écrit par les employeurs.

- (23) Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que chaque parent, en particulier le père, exerce son droit à un congé parental, les travailleurs devraient pouvoir demander que leur congé parental soit accordé à temps plein ou à temps partiel, par périodes alternées, par exemple pour un certain nombre de semaines consécutives de congé séparées par des périodes de travail, ou toute autre solution flexible. L'employeur devrait pouvoir accepter ou refuser une telle demande de congé parental sous des formes autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions d'accès et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.
- (24) La période durant laquelle les travailleurs devraient avoir droit à un congé parental devrait dépendre de l'âge de l'enfant. Cet âge devrait être fixé de manière à permettre aux deux parents d'exercer pleinement et de manière effective leur droit au congé parental au titre de la présente directive.
- (25) Pour faciliter le retour au travail à la suite d'une période de congé parental, les travailleurs et les employeurs sont encouragés à rester en contact de manière volontaire pendant la période de congé et peuvent prévoir des mesures appropriées afin de faciliter la réintégration sur le lieu de travail. Les parties concernées décident ensemble de ces contacts et mesures, et ce dans le respect de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales. Les travailleurs devraient être informés des procédures de promotion et des avis de vacance internes et devraient pouvoir prendre part à ces procédures et présenter leur candidature pour ces postes vacants.
- (26) Des études montrent que les États membres qui offrent aux pères une part significative du congé parental et qui versent au travailleur en congé parental une rémunération ou une allocation à un taux de remplacement relativement élevé, constatent que les pères ont plus souvent recours au congé parental, ainsi qu'une tendance positive en ce qui concerne le taux d'emploi des mères. Il est donc approprié de permettre la poursuite de tels régimes, à condition qu'ils respectent certains critères minimaux, plutôt que de prévoir une rémunération ou une allocation pour le congé de paternité, comme le prévoit la présente directive.
- (27) Afin de donner aux hommes et aux femmes qui ont des responsabilités familiales davantage de possibilités de rester dans la population active, chaque travailleur devrait avoir droit à cinq jours ouvrables de congé d'aidant par an. Les États membres peuvent décider qu'un tel congé peut être pris par périodes d'un jour ouvrable ou plus par événement. Afin de tenir compte des différences entre les systèmes nationaux, il convient que les États membres puissent accorder le congé d'aidant sur la base d'une période de référence autre que l'année, par référence à la personne ayant besoin de soins ou d'aide, ou par événement. Une augmentation continue des besoins de soins est prévue, du fait du vieillissement de la population et, par suite, de l'augmentation concomitante de la prévalence des incapacités liées à l'âge. L'augmentation des besoins en matière de soins devrait être prise en compte par les États membres lorsqu'ils élaborent leurs politiques dans ce domaine, y compris en ce qui concerne le congé d'aidant. Les États membres sont encouragés à rendre le droit au congé d'aidant disponible par rapport à d'autres membres de la famille, tels que les grands-parents ou les frères et sœurs. Les États membres peuvent exiger un certificat médical préalable attestant d'un besoin important de soins ou d'aide pour raison médicale grave.
- (28) Outre le droit au congé d'aidant prévu par la présente directive, tous les travailleurs devraient conserver leur droit de s'absenter du travail, sans perdre leurs droits en matière d'emploi acquis ou en cours d'acquisition, pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues, comme le prévoit la directive 2010/18/UE, conformément aux conditions établies par les États membres.
- (29) Afin d'inciter davantage les travailleurs qui sont parents, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de prévoir de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé.
- (30) Les États membres devraient par conséquent fixer un niveau de rémunération ou d'allocation pour la période minimale de congé de paternité qui soit au moins équivalent au niveau de la prestation de maladie à l'échelon national. Étant donné que l'octroi du droit au congé de paternité et au congé de maternité poursuit un objectif similaire, à savoir créer un lien entre le parent et l'enfant, les États membres sont encouragés à prévoir une rémunération ou une allocation pour le congé de paternité qui soit égale à celle prévue pour le congé de maternité au niveau national.
- (31) Les États membres devraient établir la rémunération ou l'allocation pour la période minimale non transférable du congé parental garantie par la présente directive à un niveau adéquat. Lorsqu'ils fixent le niveau de la rémunération ou de l'allocation prévue pour la période minimale non transférable du congé parental, les États membres devraient tenir compte du fait que la prise du congé parental entraîne souvent une perte de revenu pour la famille et que le parent qui gagne le revenu principal de la famille n'est en mesure d'exercer son droit au congé parental que si ce dernier est suffisamment bien rémunéré pour permettre un niveau de vie décent.

- (32) Bien que les États membres soient libres de décider s'ils prévoient une rémunération ou une allocation pour le congé d'aidant, ils sont encouragés à mettre en place une telle rémunération ou allocation afin de garantir le recours effectif à ce droit par les aidants, en particulier par les hommes.
- (33) La présente directive s'entend sans préjudice de la coordination des systèmes de sécurité sociale en vertu des règlements (CE) n° 883/2004 <sup>(9)</sup> et (UE) n° 1231/2010 <sup>(10)</sup> du Parlement européen et du Conseil et du règlement (CE) n° 859/2003 du Conseil <sup>(11)</sup>. L'État membre compétent en matière de sécurité sociale pour un travailleur est déterminé en application desdits règlements.
- (34) Afin d'encourager les travailleurs qui sont parents et les aidants à rester dans la population active, ces travailleurs devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. À cette fin, et pour répondre aux besoins des travailleurs, ils ont le droit de demander des formules souples de travail afin d'aménager leurs régimes de travail, y compris, dans la mesure du possible, par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches.
- (35) Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris toute réduction du temps de travail ou tout travail à distance. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel est utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants ou en s'occupant de membres de la famille nécessitant des soins ou une aide, de longues périodes de temps de travail réduit peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale et, par conséquent, de droits à pension réduits ou inexistantes.
- (36) Lorsqu'ils examinent les demandes de formules souples de travail, les employeurs devraient pouvoir tenir compte, entre autres, de la durée de la formule souple de travail demandée ainsi que de leurs ressources et de leur capacité opérationnelle à proposer ce type de formule. L'employeur devrait pouvoir décider d'accepter ou de refuser une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur régime de travail de départ à la fin d'une période déterminée d'un commun accord, mais aussi pouvoir demander à le faire plus tôt si un changement de circonstances le nécessite.
- (37) Indépendamment de l'exigence d'apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions d'accès au congé parental et les modalités précises de celui-ci aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées, les États membres sont encouragés à apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions d'accès à l'exercice du droit au congé de paternité et les modalités précises de celui-ci, au congé d'aidant et aux formules souples de travail à des besoins spécifiques, tels que ceux des parents isolés, des parents adoptifs, des parents handicapés et des parents d'enfants handicapés ou souffrant d'une maladie de longue durée, ainsi que des parents qui se trouvent dans des circonstances particulières telles que des naissances multiples ou prématurées.
- (38) Les formules de congé sont destinées à soutenir pendant une durée spécifique les travailleurs qui sont parents et les aidants, et visent à maintenir et à promouvoir un lien ininterrompu entre eux et le marché du travail. Il convient donc de prévoir expressément la protection des droits en matière d'emploi des travailleurs qui prennent un congé d'un type régi par la présente directive. La présente directive protège en particulier le droit des travailleurs à retrouver le même poste ou un poste équivalent après un tel congé, et le droit à ne subir aucun préjudice en ce qui concerne les conditions de leur contrat de travail ou de leur relation de travail à la suite d'un tel congé. Les travailleurs devraient conserver leurs droits déjà acquis ou en cours d'acquisition jusqu'à la fin de ce congé.

<sup>(9)</sup> Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 166 du 30.4.2004, p. 1).

<sup>(10)</sup> Règlement (UE) n° 1231/2010 du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 visant à étendre le règlement (CE) n° 883/2004 et le règlement (CE) n° 987/2009 aux ressortissants de pays tiers qui ne sont pas déjà couverts par ces règlements uniquement en raison de leur nationalité (JO L 344 du 29.12.2010, p. 1).

<sup>(11)</sup> Règlement (UE) n° 859/2003 du Conseil du 14 mai 2003 visant à étendre les dispositions du règlement (CEE) n° 1408/71 et du règlement (CEE) n° 574/72 aux ressortissants de pays tiers qui ne sont pas déjà couverts par ces dispositions uniquement en raison de leur nationalité (JO L 124 du 20.5.2003, p. 1).

- (39) Comme le prévoit la directive 2010/18/UE, les États membres sont tenus de définir le régime du contrat ou de la relation de travail pour la période du congé parental. Selon la jurisprudence de la Cour de justice, la relation de travail entre le travailleur et l'employeur est maintenue pendant la période de congé et, par conséquent, le bénéficiaire de ce congé reste un travailleur pendant cette période aux fins du droit de l'Union. Lorsqu'ils définissent le régime du contrat ou de la relation de travail pour la durée des types de congé régis par la présente directive, y compris en ce qui concerne le droit aux prestations de sécurité sociale, les États membres devraient donc faire en sorte que la relation de travail soit maintenue.
- (40) Il convient que les travailleurs qui exercent leur droit à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail conformément à la présente directive soient protégés contre toute discrimination ou tout traitement moins favorable fondé(e) sur ce motif.
- (41) Les travailleurs qui exercent leur droit à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail au titre de la présente directive devraient être protégés contre le licenciement et contre toute action préparatoire en vue d'un possible licenciement au motif qu'ils ont demandé un tel congé, l'ont pris ou ont exercé leur droit de demander de telles formules souples de travail, conformément à la jurisprudence de la Cour de justice, notamment son arrêt rendu dans l'affaire C-460/06 <sup>(12)</sup>. Des travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont exercé de tels droits devraient être en mesure de demander à l'employeur de justifier dûment le licenciement. Lorsqu'un travailleur a demandé ou pris un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'aidant tels qu'ils sont visés dans la présente directive, l'employeur devrait fournir les motifs du licenciement par écrit.
- (42) Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'aidant tels qu'ils sont visés dans la présente directive lorsque le travailleur a établi, devant une juridiction ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs.
- (43) Les États membres devraient prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de violation des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive ou des dispositions nationales qui sont déjà en vigueur à la date de son entrée en vigueur et qui concernent les droits qui relèvent de la présente directive. Ces sanctions peuvent comprendre des sanctions administratives et financières, telles que des amendes ou le paiement d'indemnités, ainsi que d'autres types de sanctions.
- (44) La mise en œuvre effective des principes de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances nécessite une protection judiciaire adéquate des travailleurs contre les traitements défavorables ou les conséquences défavorables résultant d'une plainte ou de procédures relatives aux droits qui relèvent de la présente directive. Il est possible que les victimes soient découragées d'exercer leurs droits en raison du risque de rétorsion, et elles devraient donc être protégées contre tout traitement défavorable lorsqu'elles exercent leurs droits prévus par la présente directive. Cette protection est particulièrement pertinente en ce qui concerne les représentants des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions.
- (45) Afin d'améliorer davantage le niveau de protection des droits prévus dans la présente directive, les organismes nationaux de promotion de l'égalité devraient être compétents pour les questions liées à la discrimination qui relèvent du champ d'application de la présente directive, notamment la tâche de fournir une aide indépendante aux victimes de discrimination pour déposer leur plainte.
- (46) La présente directive fixe des prescriptions minimales, donnant ainsi aux États membres la possibilité d'introduire ou de maintenir des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs. Permettre à un parent de transférer à l'autre parent plus de deux des quatre mois de congé parental prévus par la présente directive ne constitue pas une disposition plus favorable au travailleur que les dispositions minimales établies par la présente directive. Les droits déjà acquis à la date d'entrée en vigueur de la présente directive devraient continuer de s'appliquer, sauf si la présente directive contient des dispositions plus favorables. La mise en œuvre de la présente directive ne devrait ni servir à réduire les droits existants découlant du droit en vigueur de l'Union, ni constituer une justification valable pour réduire le niveau général de protection offert aux travailleurs, dans les domaines relevant de la présente directive.

<sup>(12)</sup> Arrêt de la Cour de justice du 11 octobre 2007, Nadine Paquay contre Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601.



- (47) En particulier, aucune disposition de la présente directive ne saurait être interprétée comme réduisant les droits prévus par les directives 2010/18/UE, 92/85/CEE et 2006/54/CE, y compris l'article 19 de la directive 2006/54/CE.
- (48) Les micro, petites et moyennes entreprises (ci-après dénommées «PME»), telles qu'elles sont définies dans l'annexe à la recommandation 2003/361/CE de la Commission <sup>(13)</sup>, qui constitue la grande majorité des entreprises de l'Union, peuvent disposer de ressources financières, techniques et humaines limitées. Dans la mise en œuvre de la présente directive, les États membres devraient s'efforcer d'éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles dissuaderaient de créer et de développer des PME ou qu'elles constitueraient une charge excessive pour les employeurs. Les États membres sont donc invités à évaluer scrupuleusement les incidences de leurs mesures d'application sur les PME afin de garantir un traitement équitable de tous les travailleurs, de veiller à ce que les PME ne subissent pas de conséquences disproportionnées en raison de ces mesures, en portant une attention particulière aux microentreprises, et d'éviter toute charge administrative inutile. Les États membres sont encouragés à offrir des incitations, des orientations et des conseils aux PME afin de les aider à respecter leurs obligations au titre de la présente directive.
- (49) Tout type d'absence du travail pour raison familiale, en particulier le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant, qui est disponible au titre de la législation nationale ou des conventions collectives nationales, devrait être pris en considération aux fins du respect des exigences relatives à l'un ou à plusieurs des types de congé prévus par la présente directive et la directive 92/85/CEE, à condition que les exigences minimales prévues par ces directives soient respectées et qu'il n'y ait pas de régression du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines qu'elles couvrent. Lorsqu'ils mettent en œuvre la présente directive, les États membres ne sont tenus ni de renommer ni de modifier par ailleurs les différents types de congés familiaux qui sont prévus au titre de la législation nationale ou des conventions collectives nationales et qui comptent pour le respect de la présente directive.
- (50) Les États membres sont encouragés, conformément aux pratiques nationales, à promouvoir un dialogue social avec les partenaires sociaux en vue de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, notamment en encourageant l'adoption de mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sur le lieu de travail, en mettant en place des systèmes de certification volontaires, en dispensant des cours de formation professionnelle et en menant des campagnes de sensibilisation et d'information. En outre, les États membres sont encouragés à engager un dialogue avec les parties prenantes concernées, telles que les organisations non gouvernementales, les autorités locales et régionales et les prestataires de services, afin de promouvoir des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, conformément à la législation et à la pratique nationales.
- (51) Les partenaires sociaux devraient être encouragés à promouvoir des systèmes de certification volontaires afin d'évaluer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sur le lieu de travail.
- (52) Étant donné que les objectifs de la présente directive, à savoir assurer la mise en œuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail dans toute l'Union, ne peuvent pas être atteints de manière suffisante par les États membres, mais peuvent, en raison de leur portée et de leurs effets, l'être mieux au niveau de l'Union, celle-ci peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

#### *Article premier*

#### **Objet**

La présente directive fixe des exigences minimales conçues pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail, en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants.

À cette fin, la présente directive prévoit des droits individuels relatifs aux éléments suivants:

- a) le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant;
- b) les formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants.

<sup>(13)</sup> Recommandation 2003/361/CE de la Commission du 6 mai 2003 concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises (JO L 124 du 20.5.2003, p. 36).

*Article 2***Champ d'application**

La présente directive s'applique à tous les travailleurs, hommes et femmes, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice.

*Article 3***Définitions**

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:
  - a) «congé de paternité», un congé du travail pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, à l'occasion de la naissance d'un enfant pour s'occuper de celui-ci;
  - b) «congé parental», un congé du travail pour les parents en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour s'occuper de celui-ci;
  - c) «congé d'aidant», un congé du travail pour les travailleurs afin d'apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque État membre;
  - d) «aidant», un travailleur qui apporte des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque État membre;
  - e) «membre de la famille», le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou, lorsque la législation nationale reconnaît de tels partenariats civils, le partenaire civil d'un travailleur;
  - f) «formule souple de travail», la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs régimes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail.
2. La référence aux jours ouvrables faite dans les articles 4 et 6 s'entend comme une référence au régime de travail à temps plein tel qu'il est défini dans l'État membre en question.

Le droit au congé d'un travailleur peut être calculé proportionnellement à son temps de travail, conformément au régime de travail indiqué dans son contrat de travail ou sa relation de travail.

*Article 4***Congé de paternité**

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les pères ou, le cas échéant, les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, aient le droit de prendre un congé de paternité de dix jours ouvrables, lequel doit être pris à l'occasion de la naissance de l'enfant du travailleur. Les États membres peuvent décider si le congé de paternité peut être pris en partie avant la naissance de l'enfant ou seulement après sa naissance et si ce congé peut être pris en recourant à une solution flexible.
2. Le droit au congé de paternité n'est pas subordonné à une période de travail ou à une exigence d'ancienneté.
3. Le droit au congé de paternité est accordé indépendamment de la situation maritale ou familiale du travailleur, telle qu'elle est définie par la législation nationale.

*Article 5***Congé parental**

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait un droit individuel à un congé parental de quatre mois, à prendre avant que l'enfant n'atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par chaque État membre ou par les conventions collectives. Cet âge est déterminé de manière à garantir la possibilité pour chaque parent d'exercer son droit au congé parental de manière effective et dans des conditions d'égalité.

2. Les États membres font en sorte que deux mois de congé parental ne puissent pas être transférés.
  3. Les États membres établissent une durée raisonnable de préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il exerce son droit au congé parental. Ce faisant, les États membres prennent en compte les besoins des employeurs et des travailleurs.
- Les États membres prévoient que la demande de congé parental du travailleur précise les dates de début et de fin souhaitées de la période de congé.
4. Les États membres peuvent subordonner le droit au congé parental à une période de travail ou à une exigence d'ancienneté qui ne peut dépasser un an. En cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE du Conseil <sup>(14)</sup>, avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période de référence.
  5. Les États membres peuvent déterminer les circonstances dans lesquelles un employeur, après consultation conformément à la législation, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, est autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour une durée raisonnable au motif que le fait de prendre ce congé parental au moment demandé perturberait gravement le bon fonctionnement de l'employeur. L'employeur justifie un tel report de congé parental par écrit.
  6. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de demander à prendre un congé parental en recourant à une solution flexible. Les États membres peuvent en préciser les modalités d'application. L'employeur examine ces demandes et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du travailleur. L'employeur justifie par écrit tout refus d'accéder à une telle demande dans un délai raisonnable suivant la demande.
  7. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lors de l'examen des demandes de congé parental à temps plein, les employeurs offrent, dans la mesure du possible et avant tout report conformément au paragraphe 5, des solutions flexibles pour prendre un congé parental conformément au paragraphe 6.
  8. Les États membres évaluent la nécessité d'adapter les conditions d'accès et les modalités précises d'application du congé parental aux besoins des parents adoptifs, des parents ayant un handicap et des parents dont les enfants ont un handicap ou souffrent d'une maladie de longue durée.

#### *Article 6*

#### **Congé d'aidant**

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait le droit de prendre cinq jours ouvrables de congé d'aidant par an. Les États membres peuvent déterminer des éléments supplémentaires concernant le champ d'application et les conditions du congé d'aidant conformément à la législation ou à la pratique nationales. Le recours à ce droit peut être subordonné à la présentation de justifications appropriées, conformément à la législation ou à la pratique nationales.
2. Les États membres peuvent accorder un congé d'aidant sur la base d'une période de référence autre qu'un an, par personne ayant besoin de soins ou d'aide, ou par événement.

#### *Article 7*

#### **Absence du travail pour raisons de force majeure**

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rend indispensable la présence immédiate du travailleur. Les États membres peuvent limiter le droit de chaque travailleur à l'absence pour raisons de force majeure à une certaine durée par année ou par événement, ou les deux.

<sup>(14)</sup> Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175 du 10.7.1999, p. 43).



*Article 8***Rémunération ou allocation**

1. Dans le respect des circonstances nationales, telles que la législation, les conventions collectives ou la pratique nationales, et compte tenu des pouvoirs délégués aux partenaires sociaux, les États membres font en sorte que les travailleurs qui exercent leur droit au congé prévu à l'article 4, paragraphe 1, ou à l'article 5, paragraphe 2, reçoivent une rémunération ou une allocation conformément aux paragraphes 2 et 3 du présent article.

2. En ce qui concerne le congé de paternité visé à l'article 4, paragraphe 1, cette rémunération ou allocation garantit un revenu équivalant au moins à ce que le travailleur concerné recevrait en cas d'interruption de ses activités en raison de son état de santé, dans la limite d'un éventuel plafond fixé par la législation nationale. Les États membres peuvent subordonner le droit à une rémunération ou allocation à des périodes d'emploi antérieures ne dépassant pas six mois immédiatement avant la date prévue de la naissance de l'enfant.

3. En ce qui concerne le congé parental visé à l'article 5, paragraphe 2, cette rémunération ou allocation est définie par l'État membre ou les partenaires sociaux et elle est fixée de manière à faciliter la prise du congé parental par les deux parents.

*Article 9***Formules souples de travail**

1. 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. La durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable.

2. Les employeurs examinent les demandes de formules souples de travail visées au paragraphe 1 et y répondent dans un délai raisonnable, en tenant compte à la fois de leurs propres besoins et de ceux des travailleurs. Les employeurs justifient tout refus d'une telle demande ou tout report de ces formules.

3. Lorsque les formules souples de travail visées au paragraphe 1 sont d'une durée limitée, le travailleur a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue. Le travailleur a aussi le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. L'employeur examine une demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du travailleur.

4. Les États membres peuvent subordonner le droit de demander des formules souples de travail à des périodes de travail ou à une exigence d'ancienneté, qui ne doivent pas dépasser six mois. En cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE, avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période de référence.

*Article 10***Droits en matière d'emploi**

1. Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date de début du congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou de l'absence du travail prévue à l'article 7 sont maintenus jusqu'à la fin dudit congé ou de ladite absence du travail. À l'issue de ce congé ou de cette absence du travail, ces droits, y compris les changements découlant de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales, s'appliquent.

2. Les États membres font en sorte que, à la fin du congé prévu aux articles 4, 5 et 6, le travailleur ait le droit de retrouver son emploi ou un poste de travail équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas pris ce congé.

3. Les États membres définissent le statut du contrat de travail ou de la relation de travail pour la période de congé prévue aux articles 4, 5 et 6 ou de l'absence du travail prévue à l'article 7, y compris en ce qui concerne les droits aux prestations de sécurité sociale, parmi lesquels les contributions au régime des pensions, tout en faisant en sorte que la relation de travail soit maintenue pendant cette période.

*Article 11***Discrimination**

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou se sont absentés du travail conformément à l'article 7 ou au motif qu'ils ont exercé les droits prévus à l'article 9.

*Article 12***Protection contre le licenciement et charge de la preuve**

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de travailleurs et toutes mesures préparatoires en vue d'un licenciement au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou au motif qu'ils ont exercé le droit de demander une formule souple de travail visée à l'article 9.

2. Les travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou au motif qu'ils ont exercé le droit de demander une formule souple de travail visée à l'article 9 peuvent demander à leur employeur de leur fournir les motifs dûment étayés de leur licenciement. En ce qui concerne le licenciement d'un travailleur qui a demandé ou a pris un congé prévu à l'article 4, 5 ou 6, l'employeur fournit les motifs du licenciement par écrit.

3. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lorsque les travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont demandé ou pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 établissent, devant une juridiction ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'ils ont été licenciés pour de tels motifs, il incombe à l'employeur de prouver que le licenciement était fondé sur d'autres motifs.

4. Le paragraphe 3 n'empêche pas les États membres d'adopter un régime de la preuve plus favorables aux travailleurs.

5. Les États membres ne sont pas tenus d'appliquer le paragraphe 3 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'organisme compétent.

6. Le paragraphe 3 ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si les États membres en disposent autrement.

*Article 13***Sanctions**

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive et prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre de ces sanctions. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

*Article 14***Protection contre un traitement défavorable ou des conséquences défavorables**

Les États membres mettent en œuvre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris ceux qui sont des représentants des salariés, de tout traitement défavorable par l'employeur et de toutes conséquences défavorables résultant d'une plainte déposée contre l'entreprise ou d'une quelconque procédure judiciaire dans le but de faire respecter les exigences prévues par la présente directive.

*Article 15***Organismes de promotion de l'égalité**

Sans préjudice de la compétence des inspections du travail ou d'autres organismes qui font respecter les droits des travailleurs, parmi lesquels les partenaires sociaux, les États membres font en sorte que le ou les organismes désignés, en vertu de l'article 20 de la directive 2006/54/CE, pour promouvoir, analyser, surveiller et soutenir l'égalité de traitement de toutes les personnes, sans discrimination fondée sur le sexe, soient compétents pour les questions de discrimination qui relèvent de la présente directive.

*Article 16***Niveau de protection**

1. Les États membres peuvent introduire ou maintenir des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs que celles prévues par la présente directive.
2. La mise en œuvre de la présente directive ne constitue pas un motif justifiant une réduction du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines régis par la présente directive. L'interdiction d'une telle réduction du niveau de protection est sans préjudice du droit des États membres et des partenaires sociaux d'adopter, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles autres que celles qui sont en vigueur au 1<sup>er</sup> août 2019, pour autant que les exigences minimales prévues dans la présente directive soient respectées.

*Article 17***Diffusion des informations**

Les États membres font en sorte que les mesures nationales transposant la présente directive, ainsi que les dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant l'objet énoncé à l'article 1<sup>er</sup>, soient portées à la connaissance des travailleurs et des employeurs, y compris des employeurs qui sont des PME, par tous moyens appropriés et sur l'ensemble de leur territoire.

*Article 18***Rapports et réexamen**

1. Au plus tard le 2 août 2027, les États membres communiquent à la Commission toutes les informations ayant trait à la mise en œuvre de la présente directive qui sont nécessaires afin que la Commission élabore un rapport. Ces informations comprennent les données agrégées disponibles sur le recours aux différents types de congés et formules souples de travail par les hommes et les femmes conformément à la présente directive, afin de permettre le contrôle et l'évaluation adéquats de la mise en œuvre de la présente directive, notamment en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes.
2. La Commission transmet le rapport visé au paragraphe 1 au Parlement européen et au Conseil. Le rapport est accompagné, s'il y a lieu, d'une proposition législative.

Le rapport est aussi accompagné:

- a) d'une étude portant sur l'interaction entre les différents types de congés prévus dans la présente directive ainsi que d'autres types de congés familiaux, tels que le congé d'adoption; et
- b) d'une étude portant sur le droit à un congé familial accordé aux travailleurs indépendants.

*Article 19***Abrogation**

1. La directive 2010/18/UE est abrogée avec effet au 2 août 2022. Les références à la directive abrogée s'entendent comme faites à la présente directive et sont à lire selon le tableau de correspondance figurant à l'annexe.
2. Nonobstant l'abrogation de la directive 2010/18/UE en vertu du paragraphe 1 du présent article, la période de congé parental ou les périodes de congé parental cumulées qu'un travailleur a prises ou qu'il a transférées conformément à ladite directive avant le 2 août 2022 peuvent être déduites de ses droits à congé parental au titre de l'article 5 de la présente directive.

*Article 20***Transposition**

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 2 août 2022. Ils en informent immédiatement la Commission.
2. Nonobstant le paragraphe 1 du présent article, pour la rémunération ou l'allocation correspondant aux deux dernières semaines de congé parental comme prévu à l'article 8, paragraphe 3, les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 2 août 2024. Ils en informent immédiatement la Commission.
3. Lorsque les États membres adoptent les dispositions visées aux paragraphes 1 et 2, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.
4. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans les domaines régis par la présente directive.
5. Les règles détaillées et les modalités d'application de la présente directive sont établies conformément à la législation, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, dès lors que les exigences minimales et les objectifs de la présente directive sont respectés.
6. Aux fins du respect des articles 4, 5, 6 et 8 de la présente directive et de la directive 92/85/CEE, les États membres peuvent tenir compte de toute période d'absence du travail pour raison familiale, en particulier le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant, prévu au niveau national, et de toute rémunération ou allocation versée à ce titre, allant au-delà des normes minimales prévues par la présente directive ou la directive 92/85/CEE, pour autant que les exigences minimales relatives à ces congés soient respectées et qu'il n'y ait pas de régression du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines régis par ces directives.
7. Lorsque les États membres assurent une rémunération ou une allocation d'au moins 65 % du salaire net du travailleur, pouvant être soumise à un plafond, pendant au moins six mois de congé parental pour chaque parent, ils peuvent décider de maintenir ce régime plutôt que de prévoir la rémunération ou l'allocation visées à l'article 8, paragraphe 2.
8. Les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de mettre en œuvre la présente directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement, à condition que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour que les résultats recherchés par la présente directive soient garantis à tout moment.

*Article 21***Entrée en vigueur**

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

*Article 22*

**Destinataires**

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 20 juin 2019.

*Par le Parlement européen*

*Le président*

A. TAJANI

*Par le Conseil*

*Le président*

G. CIAMBA

---

## ANNEXE

TABLEAU DE CORRESPONDANCE

Directive 2010/18/UE	La présente directive
Clause 1, paragraphe 1	Article 1 <sup>er</sup>
Clause 1, paragraphe 2	Article 2
Clause 1, paragraphe 3	Article 2
Clause 2, paragraphe 1	Article 5, paragraphe 1
Clause 2, paragraphe 2	Article 5, paragraphes 1 et 2
Clause 3, paragraphe 1, point a)	Article 5, paragraphe 6
Clause 3, paragraphe 1, point b)	Article 5, paragraphe 4
Clause 3, paragraphe 1, point c)	Article 5, paragraphe 5
Clause 3, paragraphe 1, point d)	—
Clause 3, paragraphe 2	Article 5, paragraphe 3
Clause 3, paragraphe 3	Article 5, paragraphe 8
Clause 4, paragraphe 1	Article 5, paragraphe 8
Clause 5, paragraphe 1	Article 10, paragraphe 2
Clause 5, paragraphe 2	Article 10, paragraphe 1
Clause 5, paragraphe 3	Article 10, paragraphe 3
Clause 5, paragraphe 4	Article 11
Article 5, paragraphe 5, premier alinéa	Article 10, paragraphe 3
Article 5, paragraphe 5, deuxième alinéa	Article 8, paragraphe 3
Clause 6, paragraphe 1	Article 9
Clause 6, paragraphe 2	Considérant 25
Clause 7, paragraphe 1	Article 7
Clause 7, paragraphe 2	Article 7
Clause 8, paragraphe 1	Article 16, paragraphe 1
Clause 8, paragraphe 2	Article 16, paragraphe 2
Clause 8, paragraphe 3	—
Clause 8, paragraphe 4	—
Clause 8, paragraphe 5	—
Clause 8, paragraphe 6	—
Clause 8, paragraphe 7	—

## FICHE D’EVALUATION D’IMPACT

### Coordonnées du projet

<b>Intitulé du projet :</b>	<p><b>Projet de loi portant modification :</b></p> <p>1° du Code du travail ;</p> <p>2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l’Etat ;</p> <p>3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,</p> <p>en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil</p>
<b>Ministère initiateur :</b>	Ministère du Travail, de l’Emploi et de l’Economie sociale et solidaire
<b>Auteur(s) :</b>	Armin Skrozic / Nadine Welter
<b>Téléphone :</b>	247-86122 / 247-86315
<b>Courriel :</b>	armin.skrozic@mt.etat.lu / nadine.welter@mt.etat.lu
<b>Objectif(s) du projet :</b>	<p>Le présent projet de loi a pour objectif de transposer en droit national la directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (ci-après la « directive »).</p> <p>La directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d’aidant, ainsi qu’en matière de formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou aidants. En facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour ces parents et aidants, la directive devrait contribuer aux objectifs définis par le traité sur le fonctionnement de l’Union européenne en matière d’égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d’égalité de traitement sur le lieu de travail, ainsi qu’en ce qui concerne la promotion d’un niveau d’emploi élevé dans l’Union.</p> <p>La directive s’applique à tous les travailleurs qui ont des contrats de travail ou d’autres relations de travail, y compris les contrats de travail ou relations de travail des travailleurs à temps partiel, des travailleurs à durée déterminée ou des personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire, ainsi que le prévoyait la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l’accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l’UEAPME, le CEE et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE.</p> <p>Compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice de l’Union européenne concernant les critères permettant de déterminer le statut de travailleur, il revient aux États membres de définir les contrats de travail et les relations de travail.</p> <p>La directive laisse aux États membres la compétence pour définir la situation maritale et familiale, et pour déterminer quelles personnes doivent être considérées comme étant parent, mère ou père.</p>



Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes et de faire en sorte qu'un lien entre les pères et les enfants se tisse tôt, la directive prévoit l'introduction d'un droit au congé de paternité de dix jours pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale. Un tel congé de paternité devrait être pris autour de la date de la naissance de l'enfant et être clairement lié à la naissance, dans le but de s'occuper de l'enfant. Il appartient aux États membres de déterminer si le congé de paternité peut être pris en partie avant la naissance de l'enfant ou s'il ne peut l'être qu'après, de fixer le délai dans lequel il doit être pris et de déterminer s'il peut être pris à temps partiel, par périodes alternées, par exemple pour un certain nombre de jours consécutifs de congé séparés par des périodes de travail, ou toute autre solution flexible, et ce à quelles conditions. Les États membres peuvent préciser si le congé de paternité est exprimé en jours ouvrables, en semaines ou en d'autres unités de temps, étant entendu que dix jours ouvrables correspondent à deux semaines civiles. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être accordé indépendamment de la situation maritale ou familiale, telle qu'elle est définie par la législation nationale. Il y a lieu de noter que les modifications relatives au congé de paternité ne figurent pas dans le présent projet de loi mais sont réalisées dans un projet de loi à part.

Au niveau du congé parental la directive prévoit de passer d'un à deux mois la durée minimale de congé parental qui ne peut pas être transféré d'un parent à l'autre, afin d'encourager les pères à prendre un congé parental tout en maintenant le droit pour chaque parent de prendre un congé parental d'une durée minimale de quatre mois ainsi que le prévoit la directive 2010/18/UE. L'objectif, en garantissant qu'au moins deux mois de congé parental sont disponibles pour chaque parent exclusivement et ne sont pas transférables à l'autre parent, est d'encourager en particulier les pères à faire usage de leur droit à ce congé. De plus, cela favorise et facilite la réintégration des mères sur le marché du travail après une période de congé de maternité et de congé parental.

Une durée minimale de quatre mois de congé parental est garantie par la directive aux travailleurs qui sont parents, laissant aux États membres la faculté de préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et de décider si le droit au congé parental est subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, il est prévu que la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur devrait être prise en considération aux fins du calcul de ladite période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres ont le pouvoir de décider s'ils autorisent les employeurs à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances, à condition que ce report soit justifié par écrit par l'employeur en question.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que chaque parent, en particulier le père, exerce son droit à un congé parental, la directive prévoit que les travailleurs devraient pouvoir demander que leur congé parental soit accordé à temps plein ou à temps partiel, par périodes alternées, par exemple pour un certain nombre de semaines consécutives de congé séparées par des périodes de travail, ou toute autre

solution flexible. L'employeur devrait pouvoir accepter ou refuser une telle demande de congé parental sous des formes autres que le temps plein.

La période durant laquelle les travailleurs devraient avoir droit à un congé parental devrait dépendre de l'âge de l'enfant. Selon la directive, cet âge devrait être fixé de manière à permettre aux deux parents d'exercer pleinement et de manière effective leur droit au congé parental.

Pour faciliter le retour au travail à la suite d'une période de congé parental, les travailleurs et les employeurs sont encouragés à rester en contact de manière volontaire pendant la période de congé et peuvent prévoir des mesures appropriées afin de faciliter la réintégration sur le lieu de travail. Les parties concernées décident ensemble de ces contacts et mesures, et ce dans le respect de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales. Les travailleurs devraient être informés des procédures de promotion et des avis de vacance internes et devraient pouvoir prendre part à ces procédures et présenter leur candidature pour ces postes vacants.

Afin de donner aux hommes et aux femmes qui ont des responsabilités familiales davantage de possibilités de rester dans la population active, chaque travailleur devrait avoir en outre droit à cinq jours ouvrables de congé d'aidant par an. Il est prévu que les États membres peuvent décider qu'un tel congé peut être pris par périodes d'un jour ouvrable ou plus par événement. Les États membres peuvent exiger un certificat médical préalable attestant d'un besoin important de soins ou d'aide pour raison médicale grave.

Outre le droit au congé d'aidant, la directive prévoit que tous les travailleurs devraient conserver leur droit de s'absenter du travail, sans perdre leurs droits en matière d'emploi acquis ou en cours d'acquisition, pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues, comme le prévoyait la directive 2010/18/UE, conformément aux conditions établies par les États membres.

Afin d'inciter davantage les travailleurs qui sont parents, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la directive, il convient de prévoir le droit à une allocation adéquate pendant les congés.

Dans ce contexte, les États membres fixent un niveau de rémunération ou d'allocation pour la période minimale de congé de paternité qui soit au moins équivalent au niveau de la prestation de maladie à l'échelon national. Étant donné que l'octroi du droit au congé de paternité et au congé de maternité poursuit un objectif similaire, à savoir créer un lien entre le parent et l'enfant, les États membres sont encouragés à prévoir une rémunération ou une allocation pour le congé de paternité qui soit égale à celle prévue pour le congé de maternité au niveau national.

Les États membres établissent la rémunération ou l'allocation pour la période minimale non transférable du congé parental garantie par la directive à un niveau adéquat.

Les États membres sont libres de décider s'ils prévoient une rémunération ou une allocation pour le congé d'aidant.

Afin d'encourager les travailleurs qui sont parents et les aidants à rester dans la population active, la directive prévoit que ces travailleurs devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. À cette fin, et pour répondre aux besoins des travailleurs, ils ont le droit de demander des formules souples de travail afin d'aménager leurs régimes de travail, y compris, dans la mesure du possible, par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches.

Lorsqu'ils examinent les demandes de formules souples de travail, les employeurs devraient pouvoir tenir compte, entre autres, de la durée de la ou des formules souples de travail demandées ainsi que de leurs ressources et de leur capacité opérationnelle à proposer ce type de formule. L'employeur devrait pouvoir décider d'accepter ou de refuser une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules souples de travail peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur régime de travail de départ à la fin d'une période déterminée d'un commun accord, mais aussi de pouvoir demander à le faire plus tôt si un changement de circonstances le nécessite.

Les formules de congé sont destinées à soutenir pendant une durée spécifique les travailleurs qui sont parents et les aidants, et visent à maintenir et à promouvoir un lien ininterrompu entre eux et le marché du travail. Il convient donc de prévoir expressément la protection des droits en matière d'emploi des travailleurs qui prennent un congé d'un type régi par la directive. La directive protège en particulier le droit des travailleurs à retrouver le même poste ou un poste équivalent après un tel congé, et le droit à ne subir aucun préjudice en ce qui concerne les conditions de leur contrat de travail ou de leur relation de travail à la suite d'un tel congé. Les travailleurs devraient conserver leurs droits déjà acquis ou en cours d'acquisition jusqu'à la fin de ce congé. La relation de travail entre le travailleur et l'employeur est maintenue pendant la période de congé et tous les travailleurs qui exercent leur droit à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail conformément à la directive sont protégés contre toute discrimination ou tout traitement moins favorable fondés sur ce motif.

En particulier, les travailleurs qui exercent leur droit à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail au titre de la directive doivent être protégés contre le licenciement et contre toute action préparatoire en vue d'un possible licenciement au motif qu'ils ont demandé un tel congé, l'ont pris ou ont exercé leur droit de demander de telles formules souples de travail. Des travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont exercé de tels droits sont en mesure de demander à l'employeur de justifier dûment le licenciement. Lorsqu'un travailleur a demandé ou pris un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'aidant tels qu'ils sont visés dans la directive, l'employeur devrait fournir les motifs du licenciement par écrit. Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'aidant tels qu'ils sont visés dans la directive lorsque le travailleur a établi, devant une juridiction ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs.

**La directive impose que les États membres prévoient des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de violation des dispositions nationales adoptées en application de la directive ou des dispositions nationales qui sont déjà en vigueur à la date de son entrée en vigueur et qui concernent les droits qui relèvent de la directive. Ces sanctions peuvent comprendre des sanctions administratives et financières, telles que des amendes ou le paiement d'indemnités, ainsi que d'autres types de sanctions.**

**La mise en œuvre effective des principes de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances nécessitent une protection judiciaire adéquate des travailleurs contre les traitements défavorables ou les conséquences défavorables résultant d'une plainte ou de procédures relatives aux droits qui relèvent de la directive.**

**Ce projet de loi fait partie du plan « équilibre vie privée et vie professionnelle » annoncé par le Premier Ministre lors de son discours sur l'état de la Nation en date du 12 octobre 2021.**

**Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :**

**Ministère de la Fonction publique, Ministère de l'intérieur, Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région**

**Date : 4.5.2022**

### 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 :
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 :

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

6. Le projet contient-il une charge administrative<sup>2</sup> pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?) Oui  Non
- Si oui, quel est le coût administratif<sup>3</sup> approximatif total ? (nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)
7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ? Oui  Non  N.a.
- Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
- b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel<sup>4</sup> ? Oui  Non  N.a.
- Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
8. Le projet prévoit-il :
- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui  Non  N.a.
  - des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui  Non  N.a.
  - le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui  Non  N.a.
9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ? Oui  Non  N.a.
- Si oui, laquelle :
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ? Oui  Non  N.a.
- Sinon, pourquoi ?
11. Le projet contribue-t-il en général à une :
- a) simplification administrative, et/ou à une Oui  Non
  - b) amélioration de la qualité réglementaire ? Oui  Non
- Remarques/Observations :
12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ? Oui  Non  N.a.
13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office) ? Oui  Non
- Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ? Oui  Non  N.a.
- Si oui, lequel ?
- Remarques/Observations :

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

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

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

**Egalité des chances**

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

**Directive « services »**

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation<sup>5</sup> ? Oui  Non  N.a.
- Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur : [www.eco.public.lu/attributions/dg2/d\\_consommation/d\\_march\\_int\\_rieur/Services/index.html](http://www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html)
18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers<sup>6</sup> ? Oui  Non  N.a.
- Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur : [www.eco.public.lu/attributions/dg2/d\\_consommation/d\\_march\\_int\\_rieur/Services/index.html](http://www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html)

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

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





Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

8016/01

**N° 8016<sup>1</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2021-2022

---

## **PROJET DE LOI**

**portant modification :**

- 1° du Code du travail ;**
  - 2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**
  - 3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,**
- en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

\* \* \*

### **AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES**

(28.6.2022)

Par lettre du 30 mai 2022, Monsieur Georges Engel, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet de loi sous rubrique.

1. Le présent projet de loi a pour objectif de transposer en droit national la directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

2. La directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité et de congé parental ainsi qu'en matière de formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou aidants. En outre, ladite directive introduit le congé d'aidant et consacre le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure.

En facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les parents et aidants la directive devrait contribuer aux objectifs définis par le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d'égalité de traitement sur le lieu de travail, ainsi qu'en ce qui concerne la promotion d'un niveau d'emploi élevé dans l'Union.

**3. A titre principal, la Chambre des salariés (CSL) souhaite rappeler qu'elle a élaboré une proposition de loi visant la transposition de la directive 2019/1158.**

#### **Absence du travail pour raison de force majeure**

4. Le projet de loi introduit un nouveau point 9 à l'article L. 233-16, paragraphe 1er. Cet ajout prévoit que le salarié a droit à un jour de congé extraordinaire sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de famille rendant indispensable la présence immédiate du salarié. Le salarié bénéficiaire de ce congé extraordinaire doit apporter la preuve de justification de la raison familiale urgente pour laquelle il a sollicité et profite du congé, en présentant à son employeur un certificat médical.

5. La directive ne prévoit aucune obligation de limiter à une certaine durée le droit du salarié de s'absenter pour raisons de force majeure. La CSL estime qu'une limitation de ce droit par année ou par événement n'a pas lieu d'exister puisque l'événement de force majeure ne dépend pas de la volonté du salarié et par définition sa présence est immédiatement indispensable. Dans la pratique, il faut veiller à ce que les employeurs n'imposent pas au salarié de choisir la voie du congé pour raisons familiales au lieu de bénéficier de leur droit à une absence pour raisons de force majeure en ce qui concerne les enfants.

### **Congé d'aidant**

6. Le nouveau point 10 prévoit que le salarié a droit à cinq jours de congé extraordinaire sur une période d'occupation de douze mois lorsqu'il doit apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini au même article sous l'alinéa 2, ou à une personne qui vit dans le même ménage. La raison médicale grave pour laquelle la personne visée ci-dessus nécessite des soins ou une aide considérable doit être attestée par un médecin.

7. La CSL regrette que le gouvernement ne se soit pas inspiré de sa proposition en vue d'introduire le congé d'aidant dit congé social au Luxembourg.

8. Le projet de loi insère simplement le congé d'aidant parmi les congés extraordinaires. La CSL estime que ce nouveau congé mérite une attention particulière et donc un article à lui seul comme proposé dans la proposition de loi de la CSL. De même la CSL tient à ce que l'introduction d'un nouveau congé social dans le Code du travail s'articule au mieux avec le congé social déjà en vigueur aux articles 28-6 (congé pour convenance personnelle) et 28-7 (congé social) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et l'article 28, point 3 et 4 du règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 et dans certaines conventions collectives.

9. De ce fait, la CSL regrette que le gouvernement ne profite pas de la transposition de la directive pour élargir le champ d'application du congé social, tel qu'il est prévu pour les fonctionnaires et agent communaux à tous les salariés du secteur privé. Le gouvernement devrait faire profiter de manière égale les salariés de droit privé, les employés de droit public et les fonctionnaires du congé d'aidant, tel que ce dernier est prévu pour les fonctionnaires et dans certaines conventions collectives.

10. En ce qui concerne la définition du « membre de la famille », l'article en question l'introduit comme pouvant être fils, fille, mère, père, conjoint ou partenaire du salarié.

11. Ainsi, le gouvernement entend reprendre la définition de l'article 3 de la directive. Or, le considérant 27 de la directive recommande aux Etats membres d'élargir cette définition et de rendre le droit au congé d'aidant disponible par rapport à d'autres membres de la famille, tels que les grands-parents ou les frères et sœurs.

D'ailleurs, la pandémie due à la Covid-19 a mis en exergue le besoin accru des familles de pouvoir s'occuper d'un de leur membre de famille en cas de maladie et une transposition minimale de cette directive ne satisfait pas aux besoins actuels des salariés.

12. Néanmoins, la CSL tient à saluer l'introduction de la nullité d'une résiliation du contrat de travail en violation des dispositions reprenant le droit au congé extraordinaire. Conformément à l'article 12, paragraphe 3 de la directive, la charge de la preuve dans le cas du congé d'aidant doit peser sur l'employeur lorsque les travailleurs considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont demandé ou pris un congé de paternité, congé parental ou congé d'aidant.

### **Le congé parental**

13. Le projet de loi propose de modifier le code du travail en prévoyant que l'employeur qui souhaite refuser le 1<sup>er</sup> congé parental sous une de ces formes flexibles doit motiver sa décision et informer le parent demandeur par écrit de cette décision.

14. La CSL tient compte de l'amélioration du texte en introduisant une motivation de la part de l'employeur à son refus d'octroi de congé parental sous une des formes flexibles. Néanmoins, la CSL estime que le problème consiste dans le fait que ces solutions flexibles sont soumises à l'accord de l'employeur. Ainsi, si l'employeur refuse la demande du salarié, la seule possibilité pour le salarié restera le congé parental à temps plein. Le législateur devrait donc aller plus loin que la directive et consacrer un véritable droit au recours d'une solution flexible pour la prise du congé parental par le salarié en limitant les cas dans lesquels le congé parental sous une forme plus flexible peut être refusé par l'employeur. Dans sa proposition de loi, la CSL a introduit des limites au refus du congé parental par l'employeur. Ainsi, un refus ne pourra avoir lieu que pour les raisons reprises de l'article L.234-46 du Code du travail sur le report du « deuxième congé parental ».

15. En outre, la CSL tient à signifier une difficulté rencontrée par le salarié lorsque l'employeur n'accepte pas le premier congé parental à plein temps. Il ressort clairement du code du travail que l'employeur n'est pas en mesure de refuser ce 1<sup>er</sup> congé parental. Néanmoins, dans la pratique si l'employeur ne donne pas son accord et donc n'appose pas son cachet et sa signature sur le formulaire de demande du congé parental à remplir par le salarié, la Caisse pour l'avenir des enfants n'accorde pas le congé parental au salarié. La CSL se demande donc si cet accord est nécessaire ? Il devrait suffire que le salarié démontre qu'il a procédé à sa demande en bonne et due forme pour qu'il puisse bénéficier de son droit au premier congé parental à plein temps.

16. En ce qui concerne le report du deuxième congé parental, le projet de loi sous rubrique propose que la décision de report de l'employeur doit être motivée et notifiée au parent demandeur. En outre, avant toute décision de report l'employeur devrait proposer dans la mesure du possible au salarié une forme alternative de congé parental.

17. La CSL salue l'introduction d'une justification de la part de l'employeur qui décide de du report du congé parental.

18. Ensuite, la directive prévoit que « Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait un droit individuel à un congé parental de quatre mois, à prendre avant que l'enfant n'atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par chaque État membre ou par les conventions collectives. » En effet, le considérant (24) précise que « la période durant laquelle les travailleurs devraient avoir droit à un congé parental devrait dépendre de l'âge de l'enfant. Cet âge devrait être fixé de manière à permettre aux deux parents d'exercer pleinement et de manière effective leur droit au congé parental au titre de la présente directive. »

Il s'agit par cette mesure de garantir la possibilité pour chaque parent d'exercer effectivement son droit au congé parental.

19. La CSL est d'avis que l'âge de huit ans devrait être repris dans la législation luxembourgeoise afin de garantir aux parents de pouvoir bénéficier d'un temps à dédier à l'éducation de leur enfant.

20. La directive prévoit à son article 5, paragraphe 8 que « Les États membres évaluent la nécessité d'adapter les conditions d'accès et les modalités précises d'application du congé parental aux besoins des parents adoptifs, des parents ayant un handicap et des parents dont les enfants ont un handicap ou souffrent d'une maladie de longue durée. »

21. La CSL regrette que le gouvernement n'ait pas estimé nécessaire de mettre en place une disposition particulière en ce qui concerne l'accès au congé parental pour les parents ayant un handicap et les parents dont les enfants ont un handicap ou souffrent d'une maladie de longue durée.

22. En effet, la CSL estime qu'au même titre que les parents adoptifs, les parents en situation de handicap et les parents dont les enfants sont en situation de handicap ou souffrent d'une maladie à long terme doivent avoir la possibilité de faire usage de leur congé parental dans un délai maximal allant jusqu'à 12 ans de l'enfant.

23. En ce qui concerne la rémunération pendant le congé parental, dans son article 8, paragraphe 3, la directive prévoit que celle-ci doit être fixée de manière à faciliter la prise dudit congé par les deux parents. De plus, les États membres sont invités à tenir compte « du fait que la prise du congé parental entraîne souvent une perte de revenu pour la famille et que le parent qui gagne le revenu principal de la famille n'est en mesure d'exercer son droit au congé parental que si ce dernier est suffisamment bien rémunéré pour permettre un niveau de vie décent ».

24. La CSL estime qu'il faut analyser cette problématique sous l'angle de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. En effet, aujourd'hui, encore bien souvent le revenu le plus élevé de la famille est perçu par l'homme, ce qui a pour conséquence que la femme prenne sur soi l'entière responsabilité de l'éducation des enfants. Par conséquent, cette situation empêche la mère de rester sur le marché du travail ou d'évoluer dans sa carrière.

25. Au Luxembourg, le plafond de l'indemnité qu'il est possible de percevoir mensuellement pendant le congé parental est fixé à 3855.63 Euros pour un salarié travaillant à temps plein. Dans certains cas, ce plafond n'est pas assez élevé et les parents sont ainsi découragés à exercer leur droit au congé parental. D'autant plus, qu'au moment de l'arrivée d'un nouveau membre dans la famille, il n'est pas évident de réduire le train de vie du ménage.

26. Aussi, faut-il tenir compte du fait que ce plafond varie en fonction du nombre d'heures de travail du salarié. Ainsi, pour un salarié qui détient un contrat à temps partiel ce plafond est dégressif, c'est-à-dire, que le montant perçu mensuellement par le parent, qui exerce son droit au congé parental est calculé sur base du nombre d'heures qu'il doit normalement prester conformément à son contrat de travail. En conséquence, plus la rémunération du salarié est élevée, plus la perte de sa rémunération en exerçant son droit au congé parental sera elle aussi élevée.

27. De ce fait, la CSL propose de modifier l'article 307 du code de la sécurité sociale afin de relever le plafond de l'indemnité du congé parental à un maximum de 2,5 fois le salaire social minimum, ce qui correspond d'ailleurs au plafond mis en place pour les indemnités de chômage.

28. Enfin, la CSL souhaite porter l'attention sur une problématique rencontrée par les salariés qui subissent une cessation de plein droit de leur contrat de travail du fait d'une cessation des affaires de l'employeur, par exemple suite à la faillite de l'entreprise pendant la durée de leur congé parental. Du fait de la cessation du contrat de travail le congé parental prend fin sans qu'il soit arrivé à échéance. Il serait alors bénéfique pour le parent ayant subi la perte du reste de son congé parental de pouvoir transférer cette partie restante de son à l'autre parent de l'enfant. La directive prévoit à l'article 5, paragraphe 2 que « Les États membres font en sorte que deux mois de congé parental ne puissent pas être transférés. » Par conséquent, jusqu'à 4 mois de congé parental peuvent être transférés d'un parent à l'autre.

Il ne s'agit pas d'introduire un transfert général du congé parental d'un parent à l'autre, puisque cela serait contraire à l'esprit de la directive. En effet, la directive cherche à encourager les pères à prendre un congé parental et un transfert généralisé ne serait pas bénéfique à cet objectif. Néanmoins, cet outil peut être utilisé afin d'éviter toute perte du congé parental dans le cas d'une cessation de plein droit du contrat de travail.

29. En outre, la CSL souhaite rappeler qu'en vertu de l'arrêt du 25 février 2021 (C129/20), la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a jugé non conforme la législation luxembourgeoise en ce qu'elle subordonne le droit au congé parental d'un parent à la condition que celui-ci ait le statut de travailleur au moment de la naissance ou de l'adoption de son enfant.

La CSL estime que le présent projet de loi devrait apporter les changements nécessaires à la législation luxembourgeoise afin de la rendre conforme au droit européen.

#### Les formules souples de travail

30. Le présent projet de loi propose d'insérer un nouveau Chapitre VI au titre III du Livre II au Code du travail avec un article L. 236-1 qui vise à introduire le droit à un entretien avec l'employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail.

31. Ce droit à un entretien avec l'employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail n'est ouvert qu'aux salariés pouvant justifier d'une ancienneté continue d'au moins six mois auprès de leur employeur. Une autre condition est que le salarié doit être le parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de neuf ans ou être l'aidant d'un membre de sa famille ou d'une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessite de soins considérables attestés par un médecin.

32. Par « formules souples de travail » il y a lieu d'entendre la possibilité pour le salarié d'aménager son régime de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, pendant une période déterminée ne pouvant pas de passer la durée d'une année. Le commentaire de l'article du projet de loi précise qu'il ne s'agit pas d'une liste exhaustive, l'employeur et le salarié peuvent, le cas échéant, convenir toute autre formule souple de travail, sans que celle-ci ne puisse être en défaveur du salarié.

33. L'employeur est censé examiner la demande de formules souples de travail de son salarié et il veille à répondre dans un délai d'un mois en tenant compte du besoin de l'entreprise et de ceux du salarié. Si l'employeur refuse l'octroi ou décide le report de la demande, il doit faire parvenir les motifs de refus ou du report de la demande au salarié demandeur par lettre recommandée avec avis de réception.

34. Il est aussi prévu que le salarié a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue pour la ou les formules souples de travail accordées. Le salarié peut demander de revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie.

35. L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail au motif que ce dernier a demandé une ou plusieurs formules souples de travail ou en a bénéficiées. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

Pendant toute la période convenue pour la ou les formules souples de travail, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée de cette période est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de cette période. Il ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande de formules souples de travail ou d'en avoir bénéficiées.

36. Enfin, l'article L. 236-2 prévoit une amende de 251 à 2.500 euros pour l'employeur qui ne respecte pas ses obligations inscrites au nouvel article L. 236-1. En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double maximum.

**37. La directive prévoit que le droit de demander des formules souples de travail doit être élargi à tout parent dont l'enfant compte moins de huit ans. La limite d'âge de huit ans n'est qu'un minimum requis par la directive et la CSL estime qu'il serait utile d'augmenter la limite d'âge jusqu'à l'âge normal défini pour la fin du cycle scolaire de l'école fondamentale, c'est-à-dire douze ans. Il est évident, que les enfants ont besoin de plus de flexibilité de la part des parents à cette période de leur vie. De plus, cette possibilité donnée aux parents de pouvoir s'occuper de leurs enfants et de pouvoir maintenir leur position sur le marché du travail permettrait de résoudre en partie le problème du manque de place dans les structures d'accueil pour les enfants en crèche et de l'école fondamentale.**

**38. La limite, selon laquelle un salarié peut demander une formule souple de travail pour une période ne dépassant pas une année est trop restrictive et non raisonnable. Une année n'est pas assez compte tenu du développement de l'enfant. Cette limite empêche certains parents, notamment les mères, de rester sur le marché du travail, ce qui est contraire à la philosophie de la directive qui est celle de permettre un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.**

**39. De plus, il est nécessaire d'éclaircir si la période maximale de travail d'une année selon une des formules souples peut être renouvelée. L'article 9 de la directive prévoit que la durée des**



formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable mais en aucun cas la directive ne prévoit une limitation au nombre de demandes effectuées par le salarié.

40. Il est néanmoins important de garantir au salarié le droit de revenir à son régime de travail de départ à la fin de la période convenue avec l'employeur et avant la fin de cette période si un changement de circonstance le justifie. A cet égard, le projet de loi stipule bien un droit de revenir à son poste initial à la fin de la période de formule souple de travail mais ne stipule qu'un droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de cette période si un changement de circonstance le justifie. Dans ce cas, l'employeur n'a aucune obligation de justifier son refus.

La CSL estime que lorsqu'un changement de circonstance le justifie, il est essentiel que le salarié puisse retrouver son poste initial avant la date indiquant la fin de la formule souple de travail.

41. L'article 9 (3) de la directive donne la possibilité à l'Etat membre « de subordonner le droit de demander des formules souples de travail à des périodes de travail ou à une exigence d'ancienneté, qui ne doivent pas dépasser six mois ». Le gouvernement a choisi de mettre en place la condition d'ancienneté de six mois.

42. A cet égard, la CSL est d'opinion que cette limite risque entraver l'entrée d'un parent sur le marché du travail puisqu'il doit attendre au moins 6 mois d'ancienneté avant de pouvoir demander une formule de travail plus souple. Par conséquent, cette limite est contraire à la philosophie de la directive. Il n'y a pas lieu d'insérer une telle limite dans le Code du travail luxembourgeois.

43. La CSL salue l'introduction de l'obligation pour l'employeur de devoir justifier un éventuel refus ou report de la demande de formule de travail souple, ainsi que l'interdiction de représailles ou de traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande ou bénéficié d'une formule de travail souple.

Dans ce sens, la CSL estime que lorsque à la suite d'une demande de formules souples de travail, le salarié considère ou établit des faits laissant présumer qu'il a été licencié au motif de cette demande ou prise de formules de travail souples, la charge de la preuve contraire incombe à l'employeur.

Enfin, la CSL regrette que les sanctions ne soient pas à la hauteur et propose que celle-ci soient augmentées. En effet, la directive prévoit que les sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives, ce qui n'est absolument pas le cas pour les sanctions proposées en l'espèce.

#### Congé de paternité

44. En ce qui concerne le congé de paternité abordé par la directive, le gouvernement précise dans le projet de loi sous rubrique que ce sujet sera traité par le biais d'un projet de loi à part et parallèle à celui-ci.

45. En conclusion, la CSL regrette que le gouvernement se soit limité à une transposition minimale des mesures prévues dans la directive 2019/1158. En effet, le gouvernement n'a pas saisi l'occasion d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés de manière plus exhaustive.

46. Sous réserve des remarques formulées ci-avant, la CSL marque son accord au projet de loi soumis pour avis.

Luxembourg, le 28 juin 2022

*Pour la Chambre des salariés,*

*Le Directeur,*  
Sylvain HOFFMANN

*La Présidente,*  
Nora BACK



Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

8016/02

**N° 8016<sup>2</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2021-2022

---

**PROJET DE LOI**

**portant modification :**

- 1° du Code du travail ;**
  - 2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**
  - 3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,**
- en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

\* \* \*

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

(11.7.2022)

Par dépêche du 30 mai 2022, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire a demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Selon l'exposé des motifs qui l'accompagne, ledit projet vise à transposer en droit national une partie de la directive (UE) 2019/1158, qui fixe les exigences minimales en matière de traitement au travail pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, notamment pour les travailleurs qui sont parents ou qui apportent des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de leur famille.

Les dispositions prévues par le projet de loi sous examen, touchant aux conditions et modalités d'octroi du congé parental et du congé d'aidant, concernent avant tout le secteur privé, étant donné que la législation applicable dans la fonction publique est en grande partie déjà conforme à la directive pour ce qui est des congés en question.

Par conséquent, la Chambre des fonctionnaires et employés publics n'examinera pas en détail les dispositions qui ne seront pas applicables à ses ressortissants dans la fonction publique étatique et communale.

Aux termes du dernier alinéa de l'exposé des motifs, le « *projet de loi fait partie du plan 'équilibre vie privée et vie professionnelle' annoncé par le Premier Ministre lors de son discours sur l'état de la Nation en date du 12 octobre 2021* ».

Cette affirmation laisse entendre que le gouvernement aurait été à l'initiative des mesures favorables prévues par le projet de loi sous avis afin de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. En réalité, ce projet ne fait toutefois que transposer une directive européenne, transposition qui est obligatoire pour le Luxembourg.

Concernant le congé parental, le projet de loi a pour objet de préciser le statut général des fonctionnaires de l'État et le statut général des fonctionnaires communaux dans le sens que tout refus d'accorder une forme flexible de congé ainsi que toute décision de report du deuxième congé devront dorénavant être motivés par écrit respectivement par le chef d'administration ou par le ministre du ressort (ou par le collègue des bourgmestre et échevins). De plus, le chef d'administration devra proposer au parent

concerné une forme alternative de congé parental avant de prendre une décision de report du deuxième congé.

Étant donné que ces modifications ont pour but de mettre la législation nationale en conformité avec la directive européenne – qui prévoit en effet à l'article 5 que « *l'employeur justifie un (...) report de congé parental par écrit* » et que, « *lors de l'examen des demandes de congé parental à temps plein, les employeurs offrent, dans la mesure du possible et avant tout report (...), des solutions flexibles pour prendre un congé parental* » – et de renforcer la protection des agents publics concernés contre des abus éventuels, la Chambre y marque son accord.

Le projet de loi introduit en outre un nouveau chapitre dans le Code du travail, prévoyant la possibilité pour les salariés qui sont parents d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de neuf ans ou qui doivent apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille d'aménager leur régime de travail en ayant recours à des « *formules souples de travail* » en accord avec leur employeur.

D'après le texte, le régime de travail peut être aménagé « *par le recours au travail à distance, à des horaires de travail flexibles ou à une réduction du temps de travail, pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année* ».

L'article 9 de la directive 2019/1158 consacre d'ailleurs un droit pour les travailleurs de recourir à des formules souples de travail, en disposant 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* ».

La Chambre des fonctionnaires et employés publics note que les nouvelles dispositions du Code du travail prévues par le projet sous avis vont plus loin que les dispositions actuellement applicables dans la fonction publique. En effet, contrairement aux agents publics, le salarié aura le droit de proposer de sa propre initiative un régime de travail souple et adapté à ses besoins, y compris le télétravail, à son employeur, qui doit l'examiner et motiver par écrit tout refus et toute décision de report du régime proposé. Le salarié pourra par ailleurs revenir à son régime de travail initial sur sa demande et il bénéficiera d'une protection spéciale contre le licenciement.

La Chambre renvoie dans ce contexte aux travaux actuellement en cours concernant l'élaboration de nouvelles dispositions légales et réglementaires en matière d'aménagement du temps de travail et de télétravail dans la fonction publique. Il y a lieu de respecter la directive européenne dans ce cadre.

Selon l'article 13 de ladite directive, « *les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive et prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre de ces sanctions* », qui « *doivent être effectives, proportionnées et dissuasives* ».

Sur la base de cette disposition, le projet de loi sous avis introduit une amende de 251 à 2.500 euros pour les employeurs qui refusent d'accorder à leurs salariés un des congés en question légalement dus ou qui ne respectent pas leurs obligations dans le cadre de la mise en œuvre des formules souples de travail.

Le texte est cependant muet concernant l'application éventuelle de sanctions dans la fonction publique en cas de violation des règles en matière de congés et d'aménagement du temps de travail au détriment des agents publics.

Sous la réserve des observations qui précèdent, la Chambre des fonctionnaires et employés publics marque son accord avec le projet de loi lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 11 juillet 2022.

*Le Directeur,*  
G. TRAUFFLER

*Le Vice-Président,*  
G. GOERGEN

8016/03



**N° 8016<sup>3</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

## **P R O J E T D E L O I**

**portant modification :**

- 1° du Code du travail ;**
  - 2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**
  - 3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,**
- en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

\* \* \*

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

(25.10.2022)

Par dépêche du 7 juin 2022, le Premier ministre, ministre d'État, a soumis à l'avis du Conseil d'État le projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Le projet de loi était accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles, d'une fiche d'évaluation d'impact, d'une fiche financière, du texte coordonné par extraits du Code du travail, des deux lois que le projet de loi sous avis tend à modifier, du texte de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil ainsi que d'un tableau de correspondance entre la directive et le projet de loi sous avis.

Les avis de la Chambre des salariés et de la Chambre des fonctionnaires et employés publics ont été communiqués au Conseil d'État en date des 11 et 25 juillet 2022.

Les avis des autres chambres professionnelles, 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 avis a pour objet de transposer en droit national la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, ci-après « directive », qui fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aidant, ainsi qu'en matière de formules souples de travail pour les salariés qui sont parents ou aidants.

Le projet de loi sous examen vise plus précisément à conférer à chaque salarié le droit de prendre un congé d'aidant de cinq jours par an, de s'absenter du travail pour des raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rendent indispensable la présence immédiate du salarié et de demander des formes souples de travail.

Il a par ailleurs pour objet d'insérer au Code du travail des dispositions relatives à la protection des droits des salariés qui prennent un des congés extraordinaires prévus à l'article L. 233-16 du Code du travail et de prévoir des sanctions en cas de refus de l'employeur d'accorder un de ces congés. La loi en projet vise encore à prévoir que lors de la demande d'un congé parental fractionné ou lors du report du deuxième congé parental, l'employeur doit motiver sa décision de refus par écrit et qu'avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure une forme alternative de congé parental doit être proposée au salarié.

Le Conseil d'État note que les dispositions de la directive relatives au congé de paternité ne figurent pas dans le projet de loi sous examen, mais font l'objet du projet de loi n° 8017<sup>1</sup>.

Au vu des modifications à apporter de façon concomitante par le projet de loi sous avis et le projet de loi n° 8017 à l'article L. 233-16 du Code du travail, le Conseil d'État tient à signaler qu'il y a lieu de veiller à ce que la publication desdits projets ne se fasse pas le même jour.

\*

## EXAMEN DES ARTICLES

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

Le point 1° n'appelle pas d'observation.

Le point 2° vise à transposer les articles 6 et 7 de la directive relatifs au congé d'aidant et à l'absence de travail pour raisons de force majeure.

En ce qui concerne le droit pour le salarié de s'absenter du travail pour raisons de force majeure, lequel sera désormais prévu par l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 9°, du Code du travail, le Conseil d'État constate que celui-ci est limité au cas de maladie ou d'accident d'un membre de famille et que les raisons de force majeure doivent être attestées par un médecin. Or, la directive ne limite pas l'application du droit de s'absenter du travail aux seuls membres de famille. L'article 7 de la directive, tout en employant les termes « raisons familiales urgentes », ne prévoit pas *expressis verbis* que le droit de s'absenter du travail est limité au cas de maladie ou d'accident d'un membre de la famille tel que défini par l'article 3, paragraphe 1<sup>er</sup>, lettre e) de la directive, définition qui est identique à celle de la loi en projet. Le texte de l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 9°, du Code du travail, dans sa teneur proposée, exige encore que les raisons de force majeure soient attestées par un médecin. La directive ne prévoit toutefois pas que le recours au droit de s'absenter du travail peut être subordonné à la présentation de justifications appropriées, et ce contrairement à ce qu'elle exige pour le congé d'aidant.

En ce qui concerne le congé d'aidant, le texte de l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 10°, du Code du travail, dans sa teneur proposée, reprend le texte de la directive, sans pour autant définir ce qu'il faut entendre par « raison médicale grave ». Ladite directive définit l'aidant comme suit : « Un travailleur qui apporte des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque État membre<sup>2</sup> ».

Au vu des développements qui précèdent, le Conseil d'État doit donc s'opposer formellement à l'article 1<sup>er</sup>, point 2°, du projet de loi sous examen, pour cause de transposition incorrecte et incomplète de la directive.

Le Conseil d'État constate que le projet de loi sous avis ne contient pas de dispositions insérant le congé d'aidant et le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure dans la législation portant sur les fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires communaux alors que la directive à transposer s'applique bien, selon son article 2, à « tous les travailleurs, hommes et femmes, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice. » Selon les auteurs, « [i]l est à noter qu'en ce qui concerne les fonctionnaires de l'État, les

<sup>1</sup> Projet de loi portant modification du Code du travail et de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

<sup>2</sup> Article 3, paragraphe 1<sup>er</sup>, lettre d), de la directive (UE) 2019/1158.

articles 28-6<sup>3</sup> (congé pour convenance personnelle) et 28-7<sup>4</sup> (congé social) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État prévoient déjà des congés similaires aux congés/absences prévus aux articles 6 et 7 de la directive, de sorte qu'il n'y a pas de nécessité d'adapter ladite loi. » Le règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux prévoit d'ailleurs, dans son article 28, paragraphes 3 et 4, des dispositions identiques pour les fonctionnaires communaux.

Le Conseil d'État se doit de constater que le congé pour convenance personnelle ne constitue pas un congé légal auquel le fonctionnaire a droit dans la mesure où le chef d'administration « peut » accorder ce congé pour convenance personnelle et que l'octroi de ce congé est de plus soumis à la condition que l'intérêt du service le permet. Le congé pour convenance personnelle ne répond ainsi pas aux exigences de la directive pour ce qui est du droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure.

En ce qui concerne le congé social des fonctionnaires, le Conseil d'État constate que le fonctionnaire travaillant à temps plein ou occupant une tâche partielle supérieure ou égale à cinquante pour cent d'une tâche complète bénéficière, sur sa demande, d'un congé social pour raisons familiales et de santé de vingt-quatre heures au maximum par période de trois mois. Ledit fonctionnaire dispose ainsi d'un congé social de douze jours au maximum par an. Le fonctionnaire qui occupe une tâche partielle correspondant à moins de cinquante pour cent d'une tâche complète dispose de douze heures au maximum par période de trois mois, ce qui fait six jours par an. Dans les deux cas, le congé social remplit les exigences minimales fixées par la directive à transposer pour ce qui est du congé d'aidant. Le congé social ne remplit par contre pas les exigences posées par la directive en ce qui concerne le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure puisque que l'obtention du congé social est conditionné par la production d'un certificat médical.

Au vu des développements qui précèdent, le Conseil d'État demande, sous peine d'opposition formelle pour cause de transposition incomplète de la directive, à ce que des dispositions assurant le droit des fonctionnaires de l'État et des fonctionnaires communaux à s'absenter du travail pour raisons de force majeure conformes à la directive soient prévues par le projet de loi sous examen.

#### Article 2

Sans observation.

#### Article 3

L'article sous examen vise à transposer les articles 10 à 13 de la directive qui prévoient des mesures de protection des droits en matière d'emploi des personnes qui prennent un des types de congé prévus par la directive, des mesures visant à interdire toute discrimination vis-à-vis de ces personnes, une protection contre le licenciement ainsi que des sanctions pour les employeurs qui refuseraient d'accorder un des types de congé prévus par la directive. Le Conseil d'État note que le législateur a décidé d'appliquer les dispositions prévues à l'article sous examen à l'ensemble des congés extraordinaires

3 L'article 28-6 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État prévoit que : « [L]e congé pour convenance personnelle est un congé exceptionnel que le chef d'administration peut accorder au fonctionnaire sur demande motivée et si l'intérêt du service le permet. Si le congé est supérieur à quatre heures de service par mois, il est imputé sur le congé annuel de récréation du fonctionnaire. Le congé pour convenance personnelle est considéré comme temps de travail. »

4 L'article 28-7 de la loi précitée du 16 avril 1979 dispose que « [L]e fonctionnaire travaillant à temps plein respectivement occupant une tâche partielle supérieure ou égale à cinquante pour cent d'une tâche complète bénéficière, sur sa demande, d'un congé social pour raisons familiales et de santé de vingt-quatre heures au maximum par période de trois mois.

Ce congé est de douze heures au maximum par période de trois mois si le fonctionnaire occupe une tâche partielle correspondant à moins de cinquante pour cent d'une tâche complète.

Les périodes de trois mois visées aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 sont fixées de janvier à mars, d'avril à juin, de juillet à septembre et d'octobre à décembre.

Pour pouvoir bénéficier de ce congé, il faut, d'une part, que la personne malade ou nécessitant une visite médicale soit un parent ou allié jusqu'au deuxième degré du fonctionnaire ou vive dans le même ménage et, d'autre part, que la présence du fonctionnaire soit nécessaire. Le fonctionnaire doit présenter un certificat médical renseignant son lien avec la personne concernée et la justification de sa présence.

Au sens du présent article, la notion d'allié se rapporte également aux partenaires.

Le congé social n'est pas dû pendant le congé pour raisons de santé ou de récréation du fonctionnaire.

Le congé social est considéré comme temps de travail. »

allant au-delà des exigences prévues par la directive qui limite l'application des articles précités au congé de paternité, au congé parental, au congé d'aidant et au droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure.

Le Conseil d'État constate que le projet de loi sous avis ne contient pas de dispositions prévoyant que le travailleur ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des deux types de congé prévus par la directive dans la législation portant sur les fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires communaux. Il demande par voie de conséquence aux auteurs, sous peine d'opposition formelle pour cause de transposition incomplète de la directive, de compléter le projet de loi sous examen par des dispositions assurant aux fonctionnaires la protection exigée par la directive.

En ce qui concerne les sanctions prévues à l'encontre des employeurs qui refuseraient au salarié un des congés prévus par l'article L. 233-16 du Code du travail, le Conseil d'État constate que l'article L. 233-20 prévoit des sanctions en cas d'infraction à l'ensemble des dispositions du chapitre III du Titre III du Livre II du Code du travail, donc y inclus l'article L. 233-16.

Ainsi, tant l'article L. 233-16, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 20, du Code du travail, dans sa teneur proposée, que l'article L. 233-20 du Code du travail prévoient d'assortir de deux sanctions pénales différentes un même fait, à savoir le refus d'un des congés extraordinaires prévus à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 233-16 par l'employeur, ce qui est inconcevable au vu du principe de la légalité des peines, consacré par l'article 14 de la Constitution, qui, d'après la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, exige que les peines soient suffisamment déterminées, à l'effet de permettre à tout justiciable commettant un fait pénalement répréhensible de mesurer la nature et la portée des sanctions, le cas échéant, encourues<sup>5</sup>. Partant, le Conseil d'État doit s'opposer formellement à l'alinéa 20 dans sa teneur proposée.

Par ailleurs, le Conseil d'État constate que le délai de récidive prévu à l'article L. 233-16, alinéa 20, dans sa teneur proposée, diffère de celui applicable dans le cadre L. 233-20 du Code du travail. En effet, l'article L. 233-20 ne fixant pas de délai dérogatoire, le délai de droit commun en matière de récidive s'applique en cas d'infractions commises aux dispositions prévues à l'article L. 233-20.

En ce qui concerne les fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires communaux, le Conseil d'État estime que le régime disciplinaire applicable à la Fonction publique répond aux exigences de la directive en termes de sanctions et qu'il n'est donc pas nécessaire d'insérer des dispositions nouvelles dans la législation afférente.

#### *Articles 4 et 5*

Sans observation.

#### *Article 6*

L'article sous examen vise à transposer l'article 9 de la directive qui détermine les modalités des formules souples de travail en insérant un chapitre VI au livre II, titre III, du Code du travail, comprenant les articles L. 236-1 et L. 236-2.

En ce qui concerne l'article L. 236-1 du Code du travail, dans sa teneur proposée, le paragraphe 1<sup>er</sup>, qui soumet le droit de l'aidant de demander une formule souple de travail à l'exigence d'attester la raison médicale par un médecin et à une « raison médicale grave », le Conseil d'État renvoie à ses observations formulées à l'article 1<sup>er</sup> relatives à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 9<sup>o</sup>, du Code du travail, dans sa teneur proposée.

En ce qui concerne le paragraphe 3, alinéa 2, la première phrase est à omettre en ce qu'elle fait double emploi avec la deuxième phrase du même alinéa.

Le paragraphe 4 transpose le paragraphe 3 de l'article 9 de la directive qui dispose ce qui suit : « Lorsque les formules souples de travail visées au paragraphe 1 sont d'une durée limitée, le travailleur a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue. Le travailleur a aussi le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. L'employeur examine une demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du travailleur ». Bien que la directive ne prévoit pas de délai endéans lequel l'em-

<sup>5</sup> Cour const., arrêt du 27 mai 2016, n° 122/16 (Mém. A n° 97 du 2 juin 2016, p. 1826).

ployeur doit examiner la demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ, le Conseil d'État estime qu'il serait utile de prévoir un tel délai dans la loi en projet. Le Conseil d'État propose de s'en tenir au délai visé au paragraphe 3.

Finalement, il convient de relever que le texte sous examen n'envisage pas d'insérer des dispositions similaires dans les lois relatives au statut des fonctionnaires de l'État et des fonctionnaires communaux. Les auteurs ne donnent pas d'explications à ce sujet. Le Conseil d'État estime que les dispositions relatives au « service à temps partiel » (cf. les articles 31 et 31-1 de loi précitée du 16 avril 1979 et les articles 33 et 34 de la loi précitée du 24 décembre 1985) répondent aux exigences de la directive en ce qu'elles permettent aux fonctionnaires de demander des formes souples de travail. La législation relative à la procédure administrative non contentieuse permet également de s'assurer que les décisions de refus de telles formes souples de travail soient dûment motivées.

Font cependant défaut des dispositions protégeant les fonctionnaires contre des représailles ou des traitements moins favorables lorsque ceux-ci ont formulé une demande en vue d'un service à temps partiel ou bénéficient d'un tel service. Le Conseil d'État demande par voie de conséquence et sous peine d'opposition formelle, pour cause de transposition incomplète de la directive, de compléter le projet de loi sous examen par des dispositions assurant une telle protection aux fonctionnaires.

#### Articles 7 à 10

Sans observation.

\*

### OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE

#### Observations générales

Il est indiqué de regrouper les modifications qu'il s'agit d'apporter à plusieurs alinéas ou paragraphes d'un même article sous un seul article, en reprenant chaque modification sous un numéro « 1° », « 2° », « 3° », ... Les subdivisions complémentaires en points sont subdivisées en lettres minuscules suivies d'une parenthèse fermante a), b), c), ... Il est renvoyé à la proposition de restructuration figurant *in fine* du présent avis.

Le Conseil d'État signale que lors des renvois, les différents éléments auxquels il est renvoyé sont à séparer par des virgules, en écrivant, à titre d'exemple à l'article 1<sup>er</sup>, phrase liminaire « L'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, [...] ».

Dans le cadre de renvois à des paragraphes ou alinéas, l'emploi des termes « ci-dessous », « ci-dessus » ou « susvisés » est à écarter. Mieux vaut viser le numéro du paragraphe ou alinéa en question, étant donné que l'insertion d'une nouvelle disposition à l'occasion d'une modification ultérieure peut avoir pour conséquence de rendre le renvoi inexact.

Il y a lieu d'indiquer avec précision et de manière correcte les textes auxquels il est renvoyé, en commençant par l'article et ensuite, dans l'ordre, le paragraphe, l'alinéa, le point, la lettre et la phrase visés. Ainsi, à titre d'exemple, il faut écrire à l'article 5, point 2°, « conformément à l'article L. 234-44, paragraphes 2 et 3 ».

#### Articles 1<sup>er</sup> à 3

Conformément à l'observation générale ci-avant, les articles 1<sup>er</sup> à 3 sont à restructurer de la manière suivante :

« **Art. 1<sup>er</sup>.** L'article L. 233-16 du Code du travail est modifié comme suit :

1° L'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

a) Aux points [...] ;

b) L'alinéa [...].

2° L'alinéa 2 [...].

3° L'article est complété [...]. »

À l'article 1<sup>er</sup>, au point 9 qu'il s'agit d'insérer à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, il y a lieu de faire abstraction des guillemets fermants.

Au point 10 qu'il s'agit d'insérer à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, il y a lieu de faire abstraction des guillemets ouvrants.

L'article 2 est à reformuler comme suit :

« 2° L'alinéa 2 est complété par les termes « « membre de la famille » : le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou le partenaire. » »

À l'article 3, à l'article L. 233-16, alinéa 15, du Code du travail, dans sa teneur proposée, il y a lieu de remplacer le terme « par » par le terme « à » pour écrire « tel que prévu à l'article L. 124-2 ».

À l'article 3, à l'article L. 233-16, alinéa 21, du Code du travail, dans sa teneur proposée, il convient d'insérer le terme « du » avant le terme « maximum ». Cette observation vaut également pour l'article 6, pour ce qui concerne l'article L. 236-2, alinéa 2, du Code du travail, dans sa teneur proposée.

#### *Article 4*

Au point 2°, il convient de remplacer le point-virgule par un point final. Cette observation vaut également pour les articles 7, point 2°, et 9, point 2°.

#### *Article 5*

Au point 2°, phrase liminaire, il est recommandé de supprimer les termes « suivante : ». Cette observation vaut également pour les articles 8, point 2° et 10, point 2°.

#### *Article 6*

La phrase liminaire est à reformuler comme suit :

« Au livre II, titre III, du même code, il est inséré un chapitre VI nouveau libellé comme suit : »

Le Conseil d'État tient à relever que les termes « Livre » et « Chapitre » s'écrivent avec une lettre initiale minuscule.

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

À l'article L. 236-1, du Code du travail, dans sa teneur proposée, les formules « la ou les » et « une ou plusieurs » sont à écarter et il y a lieu de recourir au pluriel pour viser indistinctement un ou plusieurs éléments.

#### *Article 7*

En ce qui concerne la phrase liminaire, il convient de signaler que lorsqu'il est fait référence à des qualificatifs tels que « *bis*, *ter*, ... », ceux-ci sont à écrire en caractères italiques. Cette observation vaut également pour les articles 8, phrase liminaire et point 2°, et 9, phrase liminaire.

\*

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

\*

**« PROJET DE LOI  
portant modification :**

- 1° du Code du travail ;**
  - 2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**
  - 3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,**
- en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'article L. 233-16 du Code du travail est modifié comme suit :

1° L'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

- c) Aux points [...]
- d) L'alinéa [...].

2° L'alinéa 2 [...].

3° L'article est complété [...]. »

**Art. 2.** L'article L. 234-44, paragraphe 9, du même code, est modifié comme suit : [...].  
[...]

**Art. 8.** L'article 30<sup>quinquies</sup>, paragraphe 3, alinéa 2, de la même loi, est modifié comme suit :

1° [...]

2° [...]. »

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 18 votants, le 25 octobre 2022.

*Le Secrétaire général,*  
Marc BESCH

*Le Président,*  
Christophe SCHILTZ

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau



8016/04

**N° 8016<sup>4</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

---

## **PROJET DE LOI**

**portant modification :**

**1° du Code du travail ;**

**2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**

**3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,**

**en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

\* \* \*

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

(2.11.2022)

Le projet de loi sous avis (ci-après le « Projet de loi ») a pour objet de transposer en droit national<sup>1</sup> la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants<sup>2</sup> (ci-après la « Directive 2019/1158 ») qui fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aidant, ainsi qu'en matière de formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou aidants<sup>3</sup>.

Selon l'exposé des motifs, ce projet de loi fait partie du plan « équilibre vie privée et vie professionnelle » annoncé par le Premier Ministre lors de son discours sur l'état de la Nation en date du 12 octobre 2021.

Le Projet de loi prévoit principalement d'introduire dans le Code du travail<sup>4</sup>:

- deux nouveaux congés extraordinaires : un congé pour les aidants et un congé pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes ;
- de nouvelles règles en matière de congé parental ;
- des dispositions permettant aux salariés qui sont parents ou aidants de demander des formules souples de travail ;
- des sanctions en cas de violation des dispositions précédentes.

---

1 Suivant l'article 20 de la Directive 2019/1158, le délai de transposition est fixé au 2 août 2022.

2 Cette directive a pour objectif de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour ces parents et aidants de manière à permettre de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, l'égalité de traitement sur le lieu de travail ainsi que promouvoir un niveau d'emploi élevé dans l'Union européenne. Elle abroge la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE.

3 L'article 3, paragraphe 1, lettre d) du Projet de loi définit l'aidant comme « un travailleur qui apporte des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille 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 qu'elle est définie par chaque État membre ».

4 Le Projet de loi introduit des modifications similaires dans les lois fixant respectivement le statut général des fonctionnaires de l'Etat et le statut général des fonctionnaires communaux uniquement en ce qui concerne les nouvelles règles en matière de congé parental.

Nonobstant le fait que l'exposé des motifs du Projet de loi<sup>5</sup> mentionne les modifications législatives opérées concernant le congé de paternité, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers soulignent que s'agissant de ce congé, la transposition de la Directive 2019/1158 est assurée par un projet de loi distinct de celui sous avis. Les deux chambres professionnelles renvoient donc au projet de loi n°8017 portant modification 1° du Code du travail ; 2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, à propos duquel elles ont déjà rendu un avis commun<sup>6</sup>.

Au regard de l'importance du projet de loi sous avis et de l'importance élevée de ses répercussions sur l'ensemble des entreprises luxembourgeoises, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers jugent utile et nécessaire de prendre position à travers un avis commun.

\*

## RESUME

Alors que le Projet de loi porte sur des thématiques « emploi » qui impactent fortement les entreprises dans leur organisation de travail et dans les conditions de travail, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers dénoncent l'absence de consultation préalable des partenaires sociaux.

Elles jugent indispensable de préserver le dialogue social à l'avenir en impliquant les partenaires sociaux dans le cadre du dépôt d'amendements au Projet de loi afin de remédier aux problèmes relevés dans le cadre de la transposition de la Directive 2019/1158. Sur le fond, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent au Projet de loi au motif que certaines mesures sont dommageables pour les entreprises sur le plan organisationnel et contestables sur le plan juridique.

De manière générale, les deux Chambres professionnelles désapprouvent la surenchère opérée par le Gouvernement dans le Projet de loi qui va bien au-delà du texte et de l'esprit de la directive à transposer. En effet, le Gouvernement propose d'instaurer au profit des salariés un «congé d'aidant» de cinq jours et un «congé pour force majeure liée à des raisons familiales urgentes» (ci-après le «congé pour force majeure») d'une journée sur une période de 12 mois sans perte de rémunération à charge des entreprises, sans préjudice des aménagements temporaires prévus dans l'Accord tripartite du 28 septembre 2022.

Or, s'agissant de mesures sociales pour aider un proche pour des raisons médicales graves, la Directive 2019/1158 ne prévoit justement pas d'obligation de rémunération ou d'indemnité<sup>7</sup>. Les Etats membres peuvent donc octroyer aux salariés le droit de s'absenter dans les deux hypothèses prévues par la directive sans être rémunérés.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers estiment que les entreprises n'ont pas à contribuer financièrement de manière directe ou indirecte au coût de mesures relevant de la solidarité familiale alors qu'elles supportent déjà pleinement le poids de la désorganisation des services liés aux absences des salariés concernés. Il revient alors à l'Etat, s'il veut prévoir une compensation financière pour la perte de rémunération pendant les absences autorisées suite à la transposition de la directive, d'en supporter la charge financière.

Sur le fond, elles considèrent que les dispositions visant à introduire le congé d'aidant et le congé pour raisons de force majeure devraient être clarifiées (conditions d'ouverture, période de référence notamment) et que l'existence de différences notables entre ces deux types de congés justifie de définir un régime propre à chacun d'eux, respectivement de réorganiser les dispositions projetées au niveau de l'article L. 233-16 du Code du travail.

Elles déplorent que les nouvelles règles en matière de congé parental (exigeant que l'employeur fournisse une motivation écrite en cas de refus ou report dudit congé) engendrent une charge administrative supplémentaire, surtout pour les petites et moyennes structures.

Elles relèvent encore que les dispositions permettant aux salariés qui sont parents ou aidants de demander des formules souples de travail sont dérogatoires par rapport à ce que prévoit actuellement le droit du travail luxembourgeois, ce qui n'est pas de nature à en faciliter l'application, et insistent pour qu'une flexibilisation accrue au profit des employeurs soit également introduite en contrepartie.

<sup>5</sup> Cf. exposé des motifs du Projet de loi, spécialement page 2.

<sup>6</sup> Cf. avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers du 22 juillet 2022.

<sup>7</sup> Cf. article 8 de la Directive 2019/1158.

Enfin, s'agissant des sanctions en cas de violation des dispositions relatives aux nouveaux congés extraordinaires et aux demandes de formules souples de travail, la protection spéciale contre le licenciement est jugée inadéquate (au motif que l'objectif de protection est déjà atteint par les dispositions actuelles du Code du travail) tandis que le champ d'application de l'amende administrative est jugé inapproprié et devrait ainsi être réduit afin de ne pas aller au-delà de la directive à transposer.

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

\*

## CONSIDERATIONS GENERALES

A titre liminaire, les deux chambres professionnelles déplorent que le Projet de loi<sup>8</sup> ait été déposé en dehors de toutes discussions et consultations des partenaires sociaux, alors qu'il s'agit de thématiques « emploi » qui impactent directement les entreprises et les relations de travail. Le fait que le Projet de loi vise à transposer la Directive 2019/1158 ne dispense pas d'un tel échange, étant donné que la directive laisse une certaine marge de manœuvre aux Etats membres qui aurait pu et dû être soumise à l'appréciation des partenaires sociaux.

Quant au fond, les deux chambres professionnelles s'opposent au Projet de loi au motif que certaines mesures envisagées seront dommageables pour les entreprises sur le plan organisationnel et sont contestables sur le plan juridique.

Il est indispensable de compléter le Projet de loi avec les précisions nécessaires en vue d'éviter des problèmes d'insécurité juridique et de le modifier pour ne pas imposer aux entreprises des contraintes dépassant l'esprit de la directive à transposer.

En tout état de cause, elles insistent pour que le principe de transposition « toute la directive, rien que la directive » soit respecté.

### **I. Concernant l'instauration de deux nouveaux congés extraordinaires : le « congé d'aidant » et le « congé pour raisons de force majeure » (articles 1 et 2 du Projet de loi)**

L'article 1<sup>er</sup> du Projet de loi modifie l'article L. 233-16 du Code du travail (qui liste les « congés extraordinaires ») pour y ajouter les points 9 et 10 suivants :

- « 9. un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liées à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de la famille<sup>9</sup> tel que défini ci-dessous rendant indispensable la présence immédiate du salarié et qui sont attestées par un médecin »<sup>10</sup>;
- « 10. cinq jours sur une période d'occupation de douze mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille tel que défini ci-dessous ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave attestée par un médecin »<sup>11</sup> (ce congé est encore appelé « congé d'aidant » dans l'exposé des motifs).

Le Projet de loi tend ainsi à transposer l'article 6 (Congé d'aidant) et l'article 7 (Absence du travail pour raisons de force majeure) de la Directive 2019/1158.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers relèvent que les deux nouveaux points 9 et 10 ajoutés à l'article L. 233-16 du Code du travail sont de nature à susciter, en l'état actuel du Projet de

8 Il en va de même du projet de loi n° 8017 sur le congé de paternité à propos duquel les deux chambres professionnelles ont déjà rendu un avis commun en date du 22 juillet 2022 (lien vers le projet de loi disponible sur le site de la Chambre des Députés).

9 L'article 3, paragraphe 1, lettre e) du Projet de loi fournit la définition suivante : « *membre de la famille : le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou le partenaire* ».

10 Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

11 Texte souligné par les deux chambres professionnelles.

loi, de sérieuses difficultés d'ordre pratique pour les entreprises et mettent en évidence les éléments qui devraient être clarifiés.

#### **a) quant aux conditions d'ouverture**

Les deux chambres professionnelles déplorent que ni les « *raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident* » dans le cas du congé pour raisons de force majeure, ni les « *raisons médicales graves* », ni la « *nécessité considérable* » dans le cas du congé d'aidant, ne soient définies dans le Projet de loi, ce qui laissera aux médecins chargés de les attester une liberté d'appréciation absolue pouvant mener à des dérives pour complaisance en pratique, respectivement à une mauvaise application involontaire, les deux hypothèses pouvant potentiellement couvrir des cas identiques<sup>12</sup>.

Cette critique est légitime au vu de la pratique actuelle en matière de « congé pour raisons familiales » consistant à accepter tout certificat en dépit du fait que la législation prévoit une gravité à attester par un médecin. Sous l'article 3, paragraphe 1 de la Directive, les lettres c) et d) (définissant le congé d'aidant et l'aidant) renvoient d'ailleurs à une « *raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque Etat membre* », ce qui présuppose une définition adéquate au niveau national.

Par ailleurs, les deux chambres professionnelles rappellent que les employeurs ne sont pas en mesure de :

- contrôler les motifs de ces types d'absence puisque ces derniers sont couverts par le secret médical de sorte qu'il importe que le Projet de loi définisse les cas d'ouverture des nouveaux congés projetés ;
- vérifier si plusieurs personnes recourent à ce congé concomitamment pour aider la même personne.

Il est par conséquent indispensable de confier la gestion et le contrôle efficace de ces absences à des instances publiques.

#### **b) quant à la période de référence**

Les deux chambres professionnelles comprennent sur base du Projet de loi que la détermination de la « *période d'occupation de douze mois* » – prévue à l'article 1<sup>er</sup> du Projet de loi pour effectuer le décompte des jours de congés au titre du congé d'aidant et du congé pour raisons de force majeure – s'effectue sur base d'une année flottante. Elles demandent ainsi à ce que le texte du Projet de loi soit précisé en ce sens pour éviter toute interprétation divergente.

En tout état de cause, elles sont encore d'avis que la période de référence devrait être précisée pour des contrats plus spécifiques comme les contrats à durée déterminée, les contrats intérimaires et les contrats prévoyant une entrée en service en cours d'année, respectivement si l'ancienneté est inférieure à 12 mois.

#### **c) quant à la rémunération**

Les deux chambres professionnelles dénoncent vivement le fait que le Projet de loi instaure ces deux nouveaux congés (d'aidant et pour raisons de force majeure) sans perte de rémunération pour les salariés en décidant de les mettre à charge des entreprises.

S'agissant plus spécifiquement du second congé, elles rappellent que suivant le droit commun, les parties sont libérées de leurs obligations respectives en cas de force majeure (cf. article 1148 du Code civil). Ainsi, sous le coup de la force majeure, le salarié est donc déjà aujourd'hui libéré de son obligation de prestation, tandis que l'employeur devrait logiquement être libéré de l'obligation de paiement de la rémunération. Il n'y a pas lieu de s'écarter de ces principes fondamentaux du droit dans le cadre de la transposition de la directive.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers soulignent qu'en tant que mesures familiales, ces nouveaux congés ne devraient en aucun cas être à charge des entreprises, mais à celle de l'Etat.

En tout état de cause, le Projet de loi va au-delà de la Directive 2019/1158 qui ne prévoit aucune obligation de rémunérer ou indemniser ces nouveaux congés.

<sup>12</sup> Les deux chambres professionnelles reviendront sur ce sujet également quant aux autres modalités.

Ce point crucial pour les entreprises a été tranché provisoirement dans l'Accord conclu entre le Gouvernement, l'UEL et les syndicats entre les partenaires sociaux en date du 28 septembre 2022, à l'issue des réunions du Comité de coordination tripartite des 18, 19 et 20 septembre 2022. Ainsi, les deux chambres professionnelles rappellent la teneur du point 5<sup>13</sup> de l'Accord tripartite précité suivant lequel : « *Le Gouvernement va amender le projet de loi n° 8016 (...), dans l'optique que les frais salariaux résultant des deux congés extraordinaires introduits par la transposition de la directive (UE) 2019/1158 prémentionnée, à savoir le congé d'aidant et le congé pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues, sont remboursés à l'employeur par l'Etat, et ce à raison de 50% du coût total. Un bilan de cette mesure sera tiré fin 2023 avant toute décision sur une reconduction ou non du remboursement prévu par l'Etat à l'employeur.* »

#### **d) quant aux autres modalités**

Les deux chambres professionnelles constatent finalement que les modalités de prise du « congé d'aidant » et du « congé pour raisons de force majeure » ne sont pas clairement définies dans l'article L. 233-16 du Code du travail tel que modifié par le Projet de loi.

Ainsi, elles estiment qu'il serait souhaitable de préciser que ces nouveaux congés sont fractionnables (à l'instar du congé de paternité et du congé d'accueil<sup>14</sup>), le cas échéant par demi-journée, et sont à proratiser en cas de travail à temps partiel, pour des raisons de sécurité juridique. A cet égard, elles notent que ces précisions ont été apportées à propos du congé de paternité (prévu dans le projet de loi n°8017<sup>15</sup> déposé concomitamment au Projet de loi) et pas pour le congé d'aidant et le congé pour raisons de force majeure.

**Les deux chambres professionnelles insistent par ailleurs pour que ces deux nouveaux congés ne puissent pas être cumulés avec des congés similaires** (c'est-à-dire des congés répondant à la même finalité mais dont l'appellation pourrait être différente) qui seraient déjà prévus par les conventions collectives de travail, tel que le congé social.

A cet égard, et pour autant que de besoin, elles soulignent que cet objectif de « non-cumul avec des congés similaires » semble être la volonté des auteurs qui indiquent dans le commentaire des articles<sup>16</sup> qu' « *en ce qui concerne les fonctionnaires de l'Etat, les articles 28-6 (congé pour convenance personnelle) et 28-7 (congé social) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat prévoient déjà des congés similaires aux congés/absences prévus aux articles 6 et 7 de la directive, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'adapter ladite loi* ». Les auteurs concluent qu'il en va de même en ce qui concerne les fonctionnaires communaux.

Pour le surplus, concernant le congé d'aidant, les cas d'ouverture recourent ceux du « congé pour raison familiale » (congé spécial dont le régime est prévu sous les articles L. 234-50 à L. 234-55 du Code du travail, connu sous l'abréviation « CPRF ») octroyé au salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 18 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents. Un salarié pourra donc cumuler pour un même enfant les jours de « congé pour raison familiale » et ceux du congé d'aidant. Pour les deux chambres professionnelles, il convient de modifier le Projet de loi pour exclure un tel cumul.

Enfin, **les deux chambres professionnelles relèvent des différences notables entre ces deux types de congés de nature à justifier la définition d'un régime propre à chacun d'eux :**

- en premier lieu, la nature de ces deux nouveaux congés (le congé d'aidant pouvant être planifié/anticipé et nécessitant un préavis<sup>17</sup>, alors que la force majeure est subie brusquement par le travailleur) justifie de compléter le Projet de loi avec des modalités de préavis distinctes ;

<sup>13</sup> Le point 5 est intitulé : Amendement du projet de loi n°8016 portant transposition de la directive dite « Work Life Balance ».

<sup>14</sup> Cf. alinéa 7 de l'article L. 233-16 du Code du travail.

<sup>15</sup> Cf. article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre c) du projet de loi n°8017.

<sup>16</sup> Cf. *Ad. article 1<sup>er</sup>* spécialement page 10 du Projet de loi.

<sup>17</sup> Ceci découle de l'article 6 de la directive qui précise que le recours au congé d'aidant « peut être subordonné à la présentation de justifications appropriées conformément à la législation ou à la pratique nationale ». Ainsi, le Projet de loi prévoit une attestation du médecin.

- en second lieu, il apparaît que le Projet de loi étend la protection spéciale du salarié contre le licenciement<sup>18</sup> prévue (seulement) pour le congé d'aidant<sup>19</sup> (suivant l'article 12 de la Directive 2019/1158) au congé pour raisons familiales de force majeure.

L'ensemble des observations détaillées sous le point I ci-dessus justifient d'introduire dans le Code du travail des dispositions distinctes pour le « congé d'aidant » et le « congé pour raisons de force majeure » (de manière à les sortir de l'article L. 233-16 du Code du travail relatif aux congés extraordinaires) et en tout état de cause à effectuer une restructuration de l'article L. 233-16 du Code du travail tel que modifié par les articles 1 à 3 du Projet de loi.

## **II. Concernant les modifications apportées au congé parental dans le Code du travail<sup>20</sup> (articles 4 et 5 du Projet de loi)**

Afin de se conformer aux dispositions de l'article 5 de la Directive 2019/1158, les articles 4 et 5 du Projet de loi prévoient également de modifier dans le Code du travail les conditions dans lesquelles l'employeur peut reporter et refuser une demande de congé parental.

Les deux chambres professionnelles prennent acte de cette transposition qui renforce l'obligation à charge de l'employeur de motiver sa décision de refus<sup>21</sup>, en imposant que cette motivation soit faite par écrit (et non plus oralement<sup>22</sup>). Elles déplorent toutefois cette exigence qui présentera une charge administrative supplémentaire, surtout pour les petites et moyennes structures.

La même critique vaut à propos de l'obligation à charge de l'employeur de motiver par écrit toute décision de report du congé parental<sup>23</sup>.

## **III. Concernant l'accès à des formules plus souples de travail (article 6 du Projet de loi)**

En vue de transposer les dispositions de l'article 9 de la Directive 2019/1158, l'article 6 du Projet de loi introduit dans le Livre II, Titre III du Code du travail, un nouveau Chapitre VI intitulé « Formules souples de travail » comportant deux nouveaux articles L. 236-1 et L. 236-2.

Pour mieux situer le contexte, les deux chambres professionnelles jugent utile de reproduire un extrait des dispositions légales projetées :

*« Art. L. 236-1. (1) Chaque salarié a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail à condition qu'il justifie d'une ancienneté de services continus auprès du même employeur d'au moins six mois et qu'il est parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de neuf<sup>24</sup> ans ou qu'il doit apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini à l'article L. 233-16, ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessitent des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave attestée par un médecin.*

*(2) Par « formules souples de travail » il y a lieu d'entendre la possibilité pour le salarié d'aménager son régime de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail flexibles ou à une réduction du temps de travail, pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année. »*

<sup>18</sup> Cette protection consiste dans l'interdiction de licencier le salarié au motif que ce dernier aurait demandé un de ces congés ou en aurait bénéficié.

<sup>19</sup> Suivant l'article 12 de la Directive 2019/1158, la même protection vaut en cas de demande ou prise du congé de paternité et du congé parental ainsi qu'en cas de demande ou prise d'une formule souple de travail.

<sup>20</sup> Le Projet de loi introduit des modifications similaires dans les lois fixant respectivement le statut général des fonctionnaires de l'Etat et le statut général des fonctionnaires communaux.

<sup>21</sup> en cas de demande du premier congé parental sous une forme prévue à l'article L. 233-44, paragraphe 2, tel que modifié par l'article 4 du Projet de loi

<sup>22</sup> lors d'un entretien avec le salarié destiné à lui proposer une forme alternative de congé parental suivant l'actuel article L. 234-44, paragraphe 9 du Code du travail

<sup>23</sup> en cas de demande de second congé parental sous une forme prévue à l'article L. 233-46, paragraphe 3, tel que modifié par l'article 5 du Projet de loi

<sup>24</sup> L'article 9 de la Directive dispose que l'âge de l'enfant ne peut être inférieur à 8 ans.



Suivant le libellé reproduit ci-dessus, plusieurs formules souples de travail pourraient théoriquement être demandées simultanément par un salarié (telle une demande de temps partiel couplée à une demande de télétravail par exemple). Face à ces multiples options prévues au bénéfice des salariés, les deux chambres professionnelles demandent, en contrepartie, des mesures de flexibilisation en faveur des employeurs à d'autres égards.

Les deux chambres professionnelles relèvent encore que les mesures prévues par l'article L. 236-1 du Code du travail projeté (tel qu'introduit par l'article 6 du Projet de loi) sont dérogoires par rapport à ce que prévoit actuellement le droit du travail luxembourgeois en ce que le droit à un entretien en vue de demander des formules souples de travail est ouvert au salarié :

- dont l'enfant n'a pas atteint l'âge de 9 ans (suivant l'article L. 234-43 du Code du travail, le congé parental suppose notamment que l'enfant n'ait pas atteint l'âge de 6 ans) ;
- pouvant justifier d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois auprès de son employeur (suivant l'article 234-43 du Code du travail, pour bénéficier du congé parental, il faut être affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise sans interruption pendant au moins douze mois continus avant le début dudit congé).

Compte tenu de la multiplication des options possibles pour un salarié, les deux chambres patronales insistent pour que l'ensemble des dispositions permettant des formules souples de travail restent lisibles et dans la mesure du possible uniformes.

#### **IV. Concernant les sanctions (articles 3 et 6 du Projet de loi)**

##### **a) Protection contre le licenciement et les représailles**

D'une part, l'article 3 du Projet de loi tend à compléter l'article L. 233-16 du Code du travail - relatif aux congés extraordinaires - par les alinéas suivants :

«(al.1) Pendant toute la durée des congés énumérés ci-dessus, le contrat de travail est maintenu.

(al.2) L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé un de ces congés ou en a bénéficié. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent alinéa est nulle et sans effet.

(al.3) Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

(...)

(al.6) Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début des congés. Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés énumérés ci-dessus ou d'en avoir bénéficié.

(...) »

Selon le commentaire des articles<sup>25</sup>, l'insertion des nouveaux alinéas à la fin de l'article L. 233-16 du Code du travail (par le biais de l'article 3 du Projet de loi) vise à « assurer que les salariés qui ont pris l'un des congés visés aux points 1 et 10 du même article bénéficient d'une protection contre le licenciement, les représailles ou le traitement moins favorable, que leurs droits en matière d'emploi sont garantis lorsqu'ils bénéficient d'un des congés et que l'employeur soit sanctionné lorsque le salarié se voit refuser un congé extraordinaire qui lui est légalement dû ». Concernant les alinéas 1 à 5 de l'article 3 du Projet de loi, il ressort encore du commentaire des articles qu'il s'agit de procéder

<sup>25</sup> Cf. *Ad. article 3* spécialement page 12 du Projet de loi.



« [p]ar analogie à ce qui est déjà prévu pour le congé parental aux paragraphes 8 et 9 de l'article L. 234-47 du Code du travail »<sup>26</sup>.

D'autre part, sous l'article 6 du Projet de loi – qui introduit un nouveau « Chapitre VI.– Formules souples de travail » – le paragraphe 5 prévoit la même protection spéciale que celle figurant sous les alinéas 1 à 5 de l'article 3 ci-dessus.

A titre principal, les deux chambres professionnelles considèrent que l'objectif de protection du salarié contre le licenciement (au motif que ce dernier a demandé un de ces congés ou en a bénéficié) et la sanction corrélative de l'employeur – tels qu'exigés à l'article 12 de la Directive 2019/1158<sup>27</sup> – sont déjà atteints par les dispositions actuelles du Code du travail, notamment au niveau du licenciement du fait que :

- par principe, tout licenciement doit être fondé sur des motifs réels et sérieux ;
- ces motifs peuvent (i) être demandés par le salarié en cas de licenciement avec préavis (à charge pour l'employeur de les fournir sous peine de voir le licenciement qualifié automatiquement d'abusif) sinon (ii) être fournis d'office en cas de licenciement pour faute grave) ;
- le salarié a la possibilité de demander l'intervention de l'Inspection du travail et des mines ou des délégués du personnel.

Les deux chambres professionnelles considèrent donc qu'il n'y a pas lieu d'introduire une action en nullité spécifique au profit du salarié ayant bénéficié ou souhaitant bénéficier d'un des congés extraordinaires concernés.

En tout état de cause, si cette protection spéciale devait être maintenue dans le Projet de loi, les deux chambres professionnelles font finalement remarquer à titre subsidiaire qu'elle ne devrait alors concerner que le congé d'aidant (visé spécifiquement par l'article 12 de la Directive 2019/1158), et non pas l'ensemble des congés extraordinaires visés aux points 1 à 10 de l'article L. 233-16 du Code du travail tel que modifié par le Projet de loi, qui couvrent :

1. un jour en cas de décès d'un parent au deuxième degré du salarié, du conjoint ou du partenaire
2. dix jours de congé de paternité en cas de naissance d'un enfant
3. un jour en cas de mariage d'un enfant
4. deux jours en cas de déménagement
5. trois jours en cas de décès du conjoint ou partenaire ou d'un parent au premier degré du salarié, du conjoint ou du partenaire
6. trois jours en cas de mariage et 1 jour pour le partenariat du salarié
7. dix jours de congé d'accueil d'un enfant
8. cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur
9. un jour pour raisons de force majeure liées à des raisons familiales urgentes
10. cinq jours de congé d'aidant.

Pour autant que besoin, les deux chambres professionnelles ajoutent encore qu'elles ne partagent pas le raisonnement des auteurs consistant à procéder « *par analogie avec le congé parental* » au motif que les congés mis en parallèle ont des natures et des régimes différents. Elles rappellent que sous le Titre III intitulé « Repos, congés et jours fériés légaux », le congé parental figure parmi les congés spéciaux (dont les dispositions se situent sous le « Chapitre IV.– Congés spéciaux ») tandis que les congés extraordinaires détaillés sous l'article L. 233-16 du Code du travail tel que modifié par le Projet de loi<sup>28</sup> (et listés ci-dessus) figurent sous le « Chapitre III.– Congé annuel payé des salariés ».

Par conséquent, les deux chambres professionnelles s'opposent à l'insertion des alinéas 1 à 5 de l'article 3 du projet de loi à la fin de l'article L. 233-16 du Code du travail.

Elles notent finalement que la protection spéciale contre le licenciement commentée ci-avant a également vocation à s'appliquer dans l'hypothèse où le salarié aurait demandé à bénéficier ou aurait

<sup>26</sup> Idem note de bas de page 18.

<sup>27</sup> L'article 12 de la Directive 2019/11587 qui demande aux Etats membres de prendre les mesures nécessaires pour « *interdire le licenciement de travailleurs et toutes mesures préparatoires en vue d'un licenciement au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 ou 6* » (autrement dit un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'aidant).

<sup>28</sup> Le Projet de loi ajoute les points 9 et 10.

bénéficié de formules souples de travail. Par analogie, les deux chambres professionnelles demandent, sur base de la même argumentation, la suppression du paragraphe 5 de l'article L. 236-1 (nouveau) introduit par l'article 6 du Projet de loi.

#### **b) Amendes administratives**

L'article 3, alinéas 7 et 8, du Projet de loi – qui tend à compléter l'article L. 233-16 (existant) du Code du travail – ainsi que l'article 6 du Projet de loi - qui introduit un nouveau « Chapitre VI.- Formules souples de travail » – prévoient les sanctions suivantes :

*« Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros l'employeur qui refuse au salarié un des congés susvisés légalement dus.*

*En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double maximum. »*

Les deux chambres professionnelles sont interpellées par le fait que le législateur projette d'introduire sous l'article L. 233-16 du Code du travail une amende qui serait applicable en cas de refus par l'employeur de l'un quelconque des congés extraordinaires prévus par ce même article (et légalement dus) alors que cette sanction, qui est issue de l'article 13 de la Directive 2019/1158, ne devrait s'appliquer qu'aux seuls congés extraordinaires prévus par cette même directive, à savoir le congé d'aidant et le congé pour raisons de force majeure. Elles insistent sur leur demande que le champ d'application de cette sanction soit réduit en conséquence.

\*

### **COMMENTAIRE DES ARTICLES**

*Concernant les articles 1<sup>er</sup>, 2 et 3 (modifiant l'article L. 233-16 du Code du travail)*

Les articles 1<sup>er</sup> et 2 du Projet de loi tendent à compléter respectivement les alinéas 1er et 2 de l'actuel article L. 233-16 du Code du travail tandis que l'article 3 du Projet de loi tend à insérer 8 nouveaux alinéas à la fin de l'article L. 233-16 du Code du travail.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers déplorent que ces articles aboutissent à rendre illisible l'article L. 233-16 du Code du travail qui comporte ainsi une vingtaine d'alinéas.

Cette critique est par ailleurs amplifiée par le fait que l'article L. 233-16 du Code du travail est visé simultanément par plusieurs projets de loi, à savoir :

- le projet de loi n° 8016 sous avis,
- le projet de loi n°8017 relatif au congé de paternité,
- le projet de loi n°7994 portant aide, soutien et protection aux mineurs, aux jeunes aux familles<sup>29</sup>, spécialement son article 26.

Ainsi, les deux chambres professionnelles notent en particulier qu'il n'est plus possible de se retrouver dans la numérotation des alinéas de l'article L. 233-16 du fait que :

- l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1<sup>er</sup>, lettres a) à i) du projet de loi n°8017 relatif au congé de paternité aboutit à modifier, remplacer ou compléter les alinéas existant mais aussi à en insérer de nouveaux ;
- l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1<sup>er</sup>, lettre i) du projet de loi n°8017 relatif au congé de paternité indique « *A la fin de l'article L. 233-16, sont insérés six nouveaux alinéas suivants (...)* » tandis que dans le

<sup>29</sup> Projet de loi portant aide, soutien et protection aux mineurs, aux jeunes aux familles et portant modification :

1. du Code du travail ;
  2. de la loi modifiée du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire ;
  3. de la loi modifiée du 16 juin 2004 portant réorganisation du centre socio-éducatif de l'État ;
  4. de la loi modifiée du 4 juillet 2008 sur la jeunesse ;
  5. de la loi modifiée du 10 décembre 2009 relative à l'hospitalisation sans leur consentement de personnes atteintes de troubles mentaux ;
  6. de la loi du 1er août 2019 concernant l'institut étatique d'aide à l'enfance et à la jeunesse ;
- et portant abrogation :
1. de la loi modifiée du 10 août 1992 relative à la protection de la jeunesse ;
  2. de la loi modifiée du 16 décembre 2008 relative à l'aide à l'enfance et à la famille

même temps, l'article 3 du projet de loi n°8016 sous avis dispose « *L'article L. 233-16 du même code est complété par les alinéas suivants* » (au nombre de huit).

Il s'en suit qu'il n'est plus du tout possible de lire et d'appréhender la teneur du futur article L. 233-16 et finalement de s'assurer de sa cohérence juridique.

Les deux chambres professionnelles dénoncent partant l'illisibilité du texte et la complexification juridique induite qui risquent d'entraver sa mise en œuvre et son respect. Elles sont d'avis qu'une restructuration complète de l'article L. 233-16 du Code du travail devrait être envisagée à la lumière des commentaires détaillés ci-dessus sous le point I et qui conclut à la nécessité de prévoir des régimes distincts des autres congés extraordinaires pour le congé d'aidant et le congé pour raisons de force majeure.

*Concernant l'article 2 (modifiant l'alinéa 2 de l'article L. 233-16 du Code du travail)*

Les deux chambres professionnelles relèvent qu'aucune définition de « l'aidant » n'est prévue dans le Projet de loi. Or à leurs yeux, définir la personne de l'aidant permettrait cependant de « fixer » ce statut et d'éviter une insécurité juridique et des discussions.

Etant donné qu'une telle définition est prévue par la Directive<sup>30</sup>, elle devrait également être reprise sous l'article 2 du Projet de loi comme suit : « **aidant : un travailleur qui apporte des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par le droit national** ».

*Concernant l'article 3 (ajoutant 8 nouveaux alinéas à la fin de l'article L. 233-16 du Code du travail)*

Pour les raisons développées sous le point IV. a) des Considérations générales, les deux chambres professionnelles s'opposent à l'insertion des alinéas 1 à 5 de l'article 3 du projet de loi à la fin de l'article L. 233-16 du Code du travail (relatif aux congés extraordinaires).

De même, dans le prolongement des commentaires développés sous le point IV des Considérations générales, et afin de ne pas aller au-delà de l'article 13 de la Directive 2019/1158, les deux chambres professionnelles demandent de déplacer sinon de modifier l'alinéa 7 de l'article 3 du Projet de loi qui dispose que : « **Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros l'employeur qui refuse au salarié un des congés susvisés légalement dus.** »

Un déplacement de cet alinéa dans le cadre d'un réagencement de l'article L. 233-16 du Code du travail sinon une modification de cet alinéa 7 s'impose de manière que la sanction y prévue ne vise que le congé d'aidant et le congé pour raisons de force majeure (et non tous les congés extraordinaires prévus par l'article L. 233-16 du Code du travail).

Elles réitèrent la nécessité de restructurer complètement cet article.

*Concernant l'article 6 (introduit un nouveau « Chapitre VI.– Formules souples de travail »)*

Sous l'article L. 236-1 du Code du travail projeté, les deux chambres s'opposent à l'insertion du paragraphe 5 pour les raisons développées sous le point IV. a) des Considérations générales et souhaitent qu'il soit retiré.

\*

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

<sup>30</sup> Cf. article 3, paragraphe 1, lettre d) de la Directive 2019/1158.



Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

8016/05

**N° 8016<sup>5</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

## **PROJET DE LOI**

**portant modification :**

**1° du Code du travail ;**

**2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**

**3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,**

**en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

\* \* \*

### **AMENDEMENTS GOUVERNEMENTAUX**

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

(25.1.2023)

Monsieur le Président,

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

À cet effet, je joins en annexe le texte des amendements, l'exposé des motifs, le commentaire des articles, la fiche financière, la fiche d'évaluation d'impact, une version coordonnée, par extrait, du projet de loi élargé tenant compte desdits amendements ainsi que le texte coordonné du Code du travail qui résultera de l'adoption du projet de loi n°8016.

Les avis de toutes les chambres professionnelles ont été demandés et vous parviendront dès réception.

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

*Pour le Premier Ministre*

*Ministre d'État*

Marc HANSEN

\*

## I. EXPOSE DES MOTIFS

Après avoir entendu les représentants des employeurs en leurs commentaires et observations au sujet des deux congés extraordinaires nouvellement prévus par le projet de loi 8016, il s'est avéré opportun de proposer d'amender les dispositions en question.

En effet la version actuelle du projet ne prévoyant pas de règles spéciales en ce qui concerne la prise en charge des salaires correspondant à ces jours de congés extraordinaires supplémentaires, ceux-ci, à savoir un maximum d'un jour par an pour le congé pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de la famille et un maximum de cinq jours sur une période d'occupation de 12 mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille, seraient entièrement à charge de l'employeur.

Afin de mieux répartir les charges financières générées par ces deux nouveaux congés extraordinaires, introduits dans le cadre de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, et pour soulager les employeurs, le Gouvernement s'est engagé, dans le cadre des discussions avec les partenaires sociaux qui ont eu lieu entre le 18 et le 21 septembre 2022 en vue de la conclusion d'un accord tripartite, à cofinancer cette charge supplémentaire à raison de 50 %.

Pour ce faire le projet de loi en question doit être amendé pour compléter l'article L. 233-16 du Code du travail par une série de nouveaux alinéas détaillant les modalités de cette participation financière de l'État.

De plus il est proposé de compléter ledit projet par une modification de l'article L. 621-3 du même Code afin de faciliter le traitement des dossiers dans le cadre de la procédure de remboursement par un accès direct à un certain nombre d'informations indispensables.

\*

## II. TEXTE DES AMENDEMENTS

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

Il est inséré un nouvel article 2bis entre l'article 2 et l'article 3 du projet de loi, ce nouvel article 2bis prend la teneur suivante :

« **Art. 2bis.** L'article L. 233-16 du même code est complété, après l'alinéa 13, par les alinéas suivants :

« Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 9 et 10 correspondent à un maximum de huit, respectivement quarante heures, fractionnables en heures entières, pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

Le salarié qui bénéficie d'un de ces congés, est obligé d'en avertir, personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou un représentant de celui-ci au plus tard le jour même de l'absence.

Le troisième jour après son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur un certificat médical attestant que les conditions fixées au point 9 respectivement au point 10 de l'alinéa 1<sup>er</sup> sont remplies et un document prouvant le lien de famille entre le salarié et la personne en besoin ou, pour le point 10, la concordance de leurs lieux de résidence respectifs.

Cinquante pour cent des salaires payés par l'employeur pour ces congés sont à charge du budget de l'État.

Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont le salaire de base, déclaré par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmenté des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé pris en application des points 9 et 10 de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article.



Le salaire de base qui sert à calculer le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Si le salarié travaille à temps partiel, la limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail.

Pour avoir le remboursement de cinquante pour cent des salaires visés ci-dessus, l'employeur est tenu, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de la prise du congé respectivement à compter du dernier jour du congé si le salarié le prend pendant plusieurs jours de suite, de présenter la demande, avec pièces à l'appui, par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur.

Les demandes non transmises par cette voie ne sont recevables que si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe via la plateforme électronique destinée à cet effet l'employeur du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État.

Les indemnités indûment octroyées sur la base de déclarations fausses ou erronées sont à restituer. »

#### *Amendement 2*

Il est inséré un nouvel article 6bis entre l'article 6 et l'article 7 du projet de loi, ce nouvel article 6bis prend la teneur suivante :

« **Art. 6bis.** L'article L. 621-3 est modifié comme suit :

- 1° Au paragraphe premier, alinéa premier, les termes « ou le travail » sont placés entre les Termes « ayant l'emploi » et les termes « dans ses attributions » et la référence « L. 233-16, » est placée entre les termes « aux articles » et la référence « L. 621-10 et L. 631-2 ».
- 2° Au point a) les termes « du congé de paternité » sont remplacés par les termes « des congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat ».
- 3° Au point i) les termes « ainsi que » sont remplacés par « , » et après les termes « législation sur le chômage partiel » sont insérés les termes « ainsi que de celle sur les congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat ».
- 4° Le même paragraphe premier est complété par un point r) de la teneur suivante :
  - « r) au fichier exploité par le Centre commun de la sécurité sociale indiquant le taux à payer par l'employeur se rapportant à l'Association d'assurance accident, à la Caisse nationale de la santé, à la Caisse nationale d'assurance pension et au Service de santé au travail respectif pour les périodes de congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat. ».

\*

### III. COMMENTAIRE DES ARTICLES

#### *Amendement 1*

##### *Ad alinéa 1<sup>er</sup>*

Vu que les salariés bénéficiaires d'un congé pour cas de force majeure (nouveau point 9) ou d'un congé d'aidant (nouveau point 10) risquent de se poser souvent la question de savoir si ce congé peut être fractionné et comment se calcule le temps pouvant être pris par le salarié qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'alinéa premier de la partie nouvellement introduite par le présent amendement précise que le congé pour raisons de force majeure lié à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de la famille correspond à un maximum de 8 heures et le congé pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage, nécessitant des soins ou une aide considérable pour raisons médicales graves (« congé d'aidant »), correspond à un maximum de 40 heures calculées dans les deux cas, sur une période d'occupation de douze mois et un temps de travail hebdomadaire normal de 40 heures.

Les jours de congé prévus ci-dessus sont dorénavant fractionnables en heures entières sachant que chaque heure entamée est comptabilisée comme une heure entière. Un décompte en minutes n'est pas concevable puisque administrativement ingérable tant au niveau de l'employeur que du service en charge du remboursement.

*Ad alinéas 2 et 3*

L'alinéa 2 précise la procédure que le salarié doit respecter pour informer son employeur du fait qu'il est obligé de prendre un de ces congés extraordinaires.

Ensuite, l'alinéa 3 dispose expressément qu'en application des points 9 et 10 de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 233-16 le salarié doit, dans un délai déterminé, fournir un certificat médical et un document rapportant la preuve du lien de parenté avec respectivement du lieu de résidence de la personne malade ou victime d'un accident ou nécessitant des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave.

La teneur de ces deux alinéas est largement inspirée des paragraphes 1 et 2 de l'article L. 121-6 relatif aux formalités à respecter par le salarié incapable de travailler pour cause de maladie.

*Ad alinéa 4*

L'alinéa 4 limite la participation de l'Etat à 50% du salaire avancé par l'employeur.

*Ad alinéas 5 et 6*

L'alinéa 5 définit clairement les éléments pris en compte pour le calcul du montant à rembourser afin d'éviter le plus possible des incertitudes et des litiges à ce sujet.

L'alinéa 6 limite le salaire de base qui sert à calculer le remboursement au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. En outre, il précise que pour le salarié qui travaille à temps partiel, cette limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail pour éviter toute discussion sur ce point dans le cadre de l'application pratique des dispositions en question.

*Ad alinéas 7, 8 et 9*

L'alinéa 7 prévoit un délai de forclusion de 6 mois pour avoir le remboursement de 50% des salaires correspondant aux congés pris. Ce délai permet aux entreprises de grouper leurs demandes pour les faire par exemple deux ou trois fois par année.

En effet, ces congés pouvant être pris en heures, les demandes risquent d'être nombreuses et de ne concerner que de très petits montants.

Afin de simplifier et d'accélérer la procédure les demandes sont à faire par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur.

Dans ce même but tous les échanges d'informations se feront via ladite plateforme.

Les demandes introduites par la voie classique resteront néanmoins recevables quant à la forme pour autant que le recours au moyen en question soit motivé par la non accessibilité à la voie électronique.

*Ad alinéa 10*

Cette précision constitue un moyen supplémentaire de sécurité pour l'Etat qui s'engage financièrement dans le cadre de l'application du présent dispositif.

*Amendement 2 (modification de l'article L. 621-3)*

L'article L. 621-3 du Code du travail est à adapter en vue de permettre aux agents en charge des demandes de remboursement des congés extraordinaires nouvellement introduits, de bénéficier d'un accès direct, par un système informatique, aux données à caractère personnel et d'échanger ces données selon les modalités du Règlement général sur la protection des données, à savoir le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données. Les données à consulter en vue du remboursement de ces congés seront notamment les affiliations des salariés, les salaires et rémunérations gérés par le Centre commun de la sécurité sociale.

Au salaire s'ajouteraient les taux des cotisations sociales variables à charge de l'employeur comme le taux de l'Association d'assurance accident, le taux de la Mutualité des employeurs et le taux du Service de santé au travail respectif.

En ce qui concerne le montant qui sera remboursé par le Ministère du Travail il y a lieu de prendre en compte la rémunération de base déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale qui est fixe et comprend les suppléments dont le montant reste fixe d'un mois à l'autre, les

augmentations de droit à appliquer en vertu de la législation concernant le salaire social minimum et de l'adaptation automatique de la rémunération à l'évolution du coût de la vie et les majorations régulières prévues par le contrat de travail ou les conventions collectives de travail.

1° Pour permettre les accès prévus aux points a), i), et r) dans le cadre du traitement des demandes de remboursement prévues à l'article L. 233-16 du Code du travail il faut en premier lieu faire figurer le Ministre ayant le travail dans ses attributions et ledit article dans le chapeau du paragraphe premier de l'article L. 621-3 du Code du travail qui, dans sa version actuelle, ne prévoit l'accès direct que pour le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, respectivement l'Agence pour le développement de l'emploi et ce uniquement « dans leurs missions définies respectivement aux articles L. 621-1 et L. 631-2 » alors que ces articles ont trait aux missions de l'ADEM (L. 621-1) et aux dépenses pouvant être couvertes par le Fonds pour l'emploi (L. 631-2).

Les remboursements à effectuer en application de ces dispositions sont cependant de la compétence du Ministre ayant le travail dans ses attributions et les dépenses relatives aux congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat sont couvertes par des articles budgétaires spécifiques du budget des dépenses du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

2° Le point a), qui est relatif à l'accès au fichier relatif aux affiliations géré par le Centre Commun de la sécurité sociale, doit être élargi afin de permettre cet accès non seulement dans le cadre du traitement des demandes de remboursement en matière de congé de paternité mais dans tous les cas de congé extraordinaire pour lesquels l'article L. 233-16 prévoit une procédure de remboursement à l'employeur de tout ou partie du salaire du bénéficiaire d'un tel congé « avec participation financière de l'Etat ».

3° Aux termes de l'article L. 233-16 du Code du travail si le salarié tombe malade pendant le congé extraordinaire, celui-ci n'est pas dû et ces jours ne devraient pas être remboursés.

La modification du point i) du paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 621-3 permettra d'éviter de rembourser des montants qui ne sont pas dus.

4° Le point r), qui est ajouté aux points listés au paragraphe premier de l'article L. 621-3 du Code du travail, vise à donner une base légale aux agents en charge du traitement des demandes de remboursement effectuées dans le cadre des congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat pour être à même de calculer correctement les taux de cotisations des différentes institutions à charge de l'employeur et qui sont sujet à variations annuelles. Ce fichier sera mis à disposition par le Centre commun de la sécurité sociale.

\*

## FICHE FINANCIERE

(Conformément à l'article 79 de la loi modifiée du 8 juin 1999  
sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'Etat)

### **Congé pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de la famille**

- *Estimation financière pour 1.500 bénéficiaires par exercice budgétaire (maximum de 8 heures sur une période d'occupation de douze mois) :*
  - o 165.000 €

### **Congé d'aidant**

- *Estimation financière pour 1.500 bénéficiaires par exercice budgétaire (maximum de 40 heures sur une période d'occupation de douze mois) :*
  - o 825.000 €

\*

## TEXTE COORDONNE

### Ad. amendement 1

– Par rapport au projet de loi 8016  
Chapitre 1<sup>er</sup> – Modification du Code du travail

#### « Chapitre 1<sup>er</sup> – Modification du Code du travail

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail est modifié comme suit :

1° Aux points 7 et 8, le point final est remplacé par un point-virgule ;

2° L'alinéa est complété par les points 9 et 10 suivants :

- « 9. un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de famille tel que défini ci-dessous rendant indispensable la présence immédiate du salarié et qui sont attestées par un médecin ; »
- « 10. cinq jours sur une période d'occupation de douze mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille tel que défini ci-dessous ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave attestée par un médecin. »

**Art. 2.** L'article L. 233-16, l'alinéa 2, du même code est complété comme suit :

« membre de la famille : le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou le partenaire. »

**Art. 2bis.** L'article L. 233-16 du même code est complété, après l'alinéa 13, par les alinéas suivants :

« Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 9 et 10 correspondent à un maximum de huit, respectivement quarante heures, fractionnables en heures entières, pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

Le salarié qui bénéficie d'un de ces congés, est obligé d'en avertir, personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou un représentant de celui-ci au plus tard le jour même de l'absence.

Le troisième jour après son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur un certificat médical attestant que les conditions fixées au point 9 respectivement au point 10 de l'alinéa 1<sup>er</sup> sont remplies et un document prouvant le lien de famille entre le salarié et la personne en besoin ou, pour le point 10, la concordance de leurs lieux de résidence respectifs.

Cinquante pour cent des salaires payés par l'employeur pour ces congés sont à charge du budget de l'État.

Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont le salaire de base, déclaré par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmenté des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé pris en application des points 9 et 10 de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article.

Le salaire de base qui sert à calculer le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Si le salarié travaille à temps partiel, la limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail.

Pour avoir le remboursement de cinquante pour cent des salaires visés ci-dessus, l'employeur est tenu, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de la prise du congé respectivement à compter du dernier jour du congé si le salarié le prend

pendant plusieurs jours de suite, de présenter la demande, avec pièces à l'appui, par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur.

Les demandes non transmises par cette voie ne sont recevables que si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe via la plateforme électronique destinée à cet effet l'employeur du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État.

Les indemnités indûment octroyées sur la base de déclarations fausses ou erronées sont à restituer.

**Art. 3.** L'article L. 233-16 du même code est complété par les alinéas suivants :

« Pendant toute la durée des congés énumérés ci-dessus, le contrat de travail est maintenu.

L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé un de ces congés ou en a bénéficié. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent alinéa est nulle et sans effet.

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

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

Pendant la durée des congés, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée des congés est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début des congés.

Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés énumérés ci-dessus ou d'en avoir bénéficié.

Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros l'employeur qui refuse au salarié un des congés susvisés légalement dus.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double maximum. »

**Art. 4.** L'article L. 234-44, paragraphe 9, du même code est modifié comme suit:

- 1° A l'alinéa 2, les termes « motiver sa décision et » sont insérés entre les termes « il doit » et les termes « en informer le parent bénéficiaire » ;
- 2° À l'alinéa 3, première phrase, les termes « motiver sa décision et » sont supprimés ;

**Art. 5.** L'article L. 234-46, paragraphe 3, alinéa 2, du même code est modifié comme suit :

- 1° À la deuxième phrase, entre les termes « La décision de report doit être » et les termes « notifiée au parent », sont insérés les termes « motivée et » ;
- 2° L'alinéa est complété par la phrase suivante :

« Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, l'employeur propose, dans la mesure du possible, au salarié une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article L. 234-44. ».

**Art. 6.** Il est inséré dans le Livre II, titre III, du même code un nouveau Chapitre VI libellé comme suit :

**« Chapitre VI. – Formules souples de travail**

**Art. L. 236-1.** (1) Chaque salarié a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail à condition qu'il justifie d'une ancienneté de services continus auprès du même employeur d'au moins six mois et qu'il est parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de neuf ans ou qu'il doit apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini à l'article L. 233-16, ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessitent des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave attestée par un médecin.

(2) Par « formules souples de travail » il y a lieu d'entendre la possibilité pour le salarié d'aménager son régime de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail flexibles ou à une réduction du temps de travail, pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année.

(3) L'employeur examine la demande de formules souples de travail et y répond dans un délai d'un mois en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié.

Toute décision de refus ou de report de la demande de formules souples de travail doit être motivée par écrit. Si l'employeur refuse l'octroi ou décide le report de la demande, il doit faire parvenir les motifs de refus ou du report de la demande au salarié demandeur par lettre recommandée avec avis de réception.

(4) Le salarié a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue pour la ou les formules souples de travail accordées.

Il a le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. Dans ce cas, l'employeur examine la demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du salarié.

(5) L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé une ou plusieurs formules souples de travail ou en a bénéficiées. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

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

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

Pendant toute la période convenue pour la ou les formules souples de travail, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée de cette période est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de cette période.

(6) Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande conformément au paragraphe 1<sup>er</sup> ou d'avoir bénéficié des formules souples de travail lui accordées.

**Art. L. 236-2.** Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros l'employeur qui ne respecte pas les obligations inscrites à l'article L. 236-1.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double maximum. »



**Chapitre 2 – Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979  
fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

(...) »

– *Par rapport au texte coordonné du PDL 8016*

**« Art. L. 233-16.**

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

1. un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire ;
2. dix jours pour le père en cas de naissance d'un enfant ;
3. un jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant ;
4. deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles;
5. trois jours pour le décès du conjoint ou du partenaire ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire;
6. trois jours pour le mariage et un jour pour la déclaration de partenariat du salarié ;
7. dix jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre ;
8. cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur, le tout avec pleine conservation de son salaire ;
- 9. un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de famille tel que défini ci-dessous rendant indispensable la présence immédiate du salarié et qui sont attestées par un médecin ;**
- 10. cinq jours sur une période d'occupation de douze mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille tel que défini ci-dessous ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave attestée par un médecin ;**

le tout avec pleine conservation de son salaire.

Au sens du présent article on entend par:

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

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

**« membre de la famille » : le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou le partenaire.**

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

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

À l'exception des points 2 et 7 visés à l'alinéa premier les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et doivent obligatoirement être pris consécutivement à l'événement ; ils ne peuvent être reportés sur le congé ordinaire. Toutefois, lorsqu'un jour de congé extraordinaire tombe un dimanche, un jour férié légal, un jour ouvrable chômé ou un jour de repos compensatoire, il doit être reporté sur le premier jour ouvrable qui suit l'événement ou le terme du congé extraordinaire.

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

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

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

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

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

À partir du troisième jour ces congés sont à charge du budget de l'État.

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

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

**Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 9 et 10 correspondent à un maximum de huit, respectivement quarante heures, fractionnables en heures entières, pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.**

**Le salarié qui bénéficie d'un de ces congés, est obligé d'en avvertir, personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou un représentant de celui-ci au plus tard le jour même de l'absence.**

**Le troisième jour après son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur un certificat médical attestant que les conditions fixées au point 9 respectivement au point 10 de l'alinéa 1<sup>er</sup> sont remplies et un document prouvant le lien de famille entre le salarié et la personne en besoin ou, pour le point 10, la concordance de leurs lieux de résidence respectifs.**

**Cinquante pour cent des salaires payés par l'employeur pour ces congés sont à charge du budget de l'État.**

**Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont le salaire de base, déclaré par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmenté des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé pris en application des points 9 et 10 de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article.**

**Le salaire de base qui sert à calculer le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Si le salarié travaille à temps partiel, la limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail.**

**Pour avoir le remboursement de cinquante pour cent des salaires visés ci-dessus, l'employeur est tenu, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de la prise du congé respectivement à compter du dernier jour du congé si le salarié le prend pendant plusieurs jours de suite, de présenter la demande, avec pièces à l'appui, par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur.**

**Les demandes non transmises par cette voie ne sont recevables que si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi.**

**Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe via la plateforme électronique destinée à cet effet l'employeur du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État.**

**Les indemnités indûment octroyées sur la base de déclarations fausses ou erronées sont à restituer.**



Pendant toute la durée des congés énumérés ci-dessus, le contrat de travail est maintenu.

L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé un de ces congés ou en a bénéficié. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent alinéa est nulle et sans effet.

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

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

Pendant la durée des congés, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée des congés est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début des congés.

Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés énumérés ci-dessus ou d'en avoir bénéficié.

Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros l'employeur qui refuse au salarié un des congés susvisés légalement dus.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double maximum. »

#### Ad. amendement 2

##### – Art. L. 621-3 paragraphe 1<sup>er</sup> du Code du travail

« (1) Le Ministre ayant l'emploi **ou le travail** dans ses attributions et l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent, dans le cadre de leurs missions définies respectivement aux articles L. 233-16, L.621-1 et L.631-2 du Code du travail, bénéficier d'un accès direct, par un système informatique, aux données à caractère personnel suivantes et échanger ces données selon les modalités de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel :

a) au fichier relatif aux affiliations des salariés et indépendants et aux salaires et rémunérations géré par le Centre commun de la sécurité sociale afin de vérifier l'existence des affiliations et des salaires déclarés dans le cadre de l'inscription et du suivi des demandeurs d'emploi, des indemnités de chômage complet, des indemnités de préretraite, de la garantie de créance en cas de faillite de l'employeur, des primes et aides à l'apprentissage, du congé de paternité **des congés extraordinaires avec participation financière de l'État** ainsi que du chômage partiel ;

(...)

i) au fichier des bénéficiaires de prestations en espèces de la part de la Caisse nationale de santé et des périodes de maladie déclarées et acceptées par la Caisse nationale de santé afin de permettre l'application de la législation sur le reclassement, de la législation sur l'octroi des indemnités de chômage complet, ainsi que de la législation sur le chômage partiel **ainsi que de celle sur les congés extraordinaires avec participation financière de l'État**;

(...)

r) au fichier exploité par le Centre commun de la sécurité sociale indiquant le taux à payer par l'employeur se rapportant à l'Association d'assurance accident, à la Caisse nationale de la santé, à la Caisse nationale d'assurance pension et au Service de santé au travail respectif pour les périodes de congés extraordinaires avec participation financière de l'État.

Le système informatique par lequel un accès direct est accordé doit être aménagé de sorte que l'accès est sécurisé moyennant une authentification forte.

La communication des données peut aussi se faire par voie électronique.

Les conditions et modalités des traitements de données peuvent être précisées par règlement grand-ducal.

(2) ...

\*

## FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

### Coordonnées du projet

<b>Intitulé du projet :</b>	<p>Projet d'amendements gouvernementaux au projet de loi 8016 portant modification 1° du Code du travail ;</p> <p>2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de Etat ;</p> <p>3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,</p> <p>en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil</p>
<b>Ministère initiateur :</b>	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
<b>Auteur(s) :</b>	Nadine Welter/ Armin Skrozic
<b>Téléphone :</b>	24786315
<b>Courriel :</b>	nadine.welter@mt.etat.lu
<b>Objectif(s) du projet :</b>	<p>La version actuelle du projet de loi 8016 ne prévoyant pas de règles spéciales en ce qui concerne la prise en charge des salaires correspondant aux jours de congés extraordinaires supplémentaires qu'elle introduit, ceux-ci, à savoir un maximum d'un jour par an pour le congé pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de la famille et un maximum de cinq jours sur une période d'occupation de 12 mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille, seraient entièrement à charge de l'employeur.</p> <p>Afin de mieux répartir les charges financières générées par ces deux nouveaux congés extraordinaires qui sont à prévoir dans le cadre de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, et pour soulager les employeurs, le Gouvernement s'est engagé, à l'occasion des discussions avec les partenaires sociaux en vue de la conclusion d'un accord tripartite, à cofinancer cette charge supplémentaire à raison de 50 %. Pour ce faire le projet de loi en question doit être amendé pour compléter l'article L. 233-16 du Code du travail par une série de nouveaux alinéas détaillant les modalités de cette participation financière de l'État.</p> <p>De plus il est proposé de compléter ledit projet par une modification de l'article L. 621-3 du même Code afin de faciliter le traitement des dossiers dans le cadre de la procédure de remboursement par un accès direct à un certain nombre d'informations indispensables.</p>

**Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :**

**Date :** 21/07/2021

### 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 :
5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? Oui  Non   
 Remarques/Observations :
6. Le projet contient-il une charge administrative<sup>2</sup> pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?) Oui  Non   
 Si oui, quel est le coût administratif<sup>3</sup> approximatif total ? (nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)
7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ? Oui  Non  N.a.   
 Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?  
 Accès au fichier exploité par le Centre commun de la sécurité sociale indiquant le taux à payer par l'employeur se rapportant à l'Association d'assurance accident, à la Caisse nationale de la santé, à la Caisse nationale d'assurance pension et au Service de santé au travail respectif pour les périodes de congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat.

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 :
- 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)

---

<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)

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

8016/06

**N° 8016<sup>6</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

## **PROJET DE LOI**

**portant modification :**

**1° du Code du travail ;**

**2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**

**3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,**

**en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

\* \* \*

### **AVIS COMPLEMENTAIRE DE LA CHAMBRE DES SALARIES**

(9.2.2023)

Par lettre du 19 janvier 2023, Monsieur Georges Engel, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet de loi sous rubrique.

1. Les présents amendements gouvernementaux au projet de loi 8016 ont pour objectif de compléter ledit projet de loi par de nouvelles modalités d'application des deux nouveaux congés extraordinaires, le congé pour raisons de cas de force majeure et le congé d'aidant, prévus dans le cadre de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

2. En outre, les amendements en question prévoient une participation financière de l'Etat afin de soulager les employeurs des charges financières générées par ces deux nouveaux congés extraordinaires.

3. Le projet de loi d'origine n°8016 introduit deux nouveaux congés extraordinaires à l'article L. 233-16, paragraphe 1er. L'ajout du congé pour raisons de force majeure prévoit que le salarié a droit à un jour de congé extraordinaire sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de famille rendant indispensable la présence immédiate du salarié. De même, est ajouté le congé d'aidant qui prévoit que le salarié a droit à cinq jours de congé extraordinaire sur une période d'occupation de douze mois lorsqu'il doit apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini au même article sous l'alinéa 2, ou à une personne qui vit dans le même ménage.

4. A cet égard les présents amendements précisent le fonctionnement en pratique de ces congés. Le congé pour raisons de force majeure lié à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de la famille correspond à un maximum de 8 heures, qui sont fractionnables en heures entières et le congé d'aidant correspond à un maximum de 40 heures également fractionnables en heures entières. Le nombre d'heures est adapté proportionnellement à la durée de travail du salarié.

5. Les amendements précisent la procédure que le salarié doit respecter pour informer son employeur du fait qu'il est obligé de prendre un de ces congés extraordinaires. Ainsi, le salarié doit informer



l'employeur le jour même de son absence et fournir un certificat médical et un document rapportant la preuve du lien de parenté avec respectivement du lieu de résidence de la personne malade ou victime d'un accident ou nécessitant des soins personnels ou une aide personnelle pour raison médicale grave le troisième jour au plus tard.

6. En outre, une participation de l'Etat à 50 % du salaire avancé par l'employeur durant le congé est prévu. Les éléments pris en compte pour le calcul du montant à rembourser à l'employeur sont le salaire de base déclaré par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, augmenté des cotisations sociales à charge de l'employeur pour la période du congé pris. Le salaire de base est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés et cette limite est adaptée au prorata du temps de travail du salarié.

Un délai de forclusion de 6 mois a été mis en place pour demander le remboursement de 50% des salaires correspondant aux congés pris. Les demandes sont à faire par voie électronique via une plateforme gouvernementale.

7. Afin d'effectuer le remboursement, les amendements modifient l'article L.621-3 du Code du travail, de sorte à permettre l'accès aux données à caractère personnel par un système informatique. Les données à consulter sont notamment les affiliations des salariés, les salaires et rémunérations gérés par le Centre commun de la sécurité sociale.

**8. A titre principal, la Chambre des salariés (CSL) souhaite rappeler qu'elle a élaboré une proposition de loi visant la transposition de la directive 2019/1158 et qu'elle regrette que le gouvernement ne s'en soit pas inspiré. De plus, la CSL déplore que les remarques formulées dans son avis initial concernant le congé parental et les formules souples de travail n'aient guère été suivies.**

**9. La CSL rappelle qu'elle estime qu'une limitation du droit à l'absence pour raisons de force majeure par année ou par événement n'a pas lieu d'exister puisque l'événement de force majeure ne dépend pas de la volonté du salarié et par définition sa présence est immédiatement indispensable. En outre, la directive ne prévoit aucune obligation de limiter à une certaine durée le droit du salarié de s'absenter pour raisons de force majeure. Dans la pratique, il faut veiller à ce que les employeurs n'imposent pas au salarié de choisir la voie du congé pour raisons familiales au lieu de bénéficier de leur droit à une absence pour raisons de force majeure en ce qui concerne les enfants.**

**10. Le projet de loi insère simplement le congé d'aidant parmi les congés extraordinaires. La CSL estime que ce nouveau congé mérite une attention particulière et donc un article à lui seul comme proposé dans la proposition de loi de la CSL. De même, la CSL tient à ce que l'introduction du nouveau congé d'aidant dans le Code du travail s'articule au mieux avec le congé social déjà en vigueur aux articles 28-6 (congé pour convenance personnelle) et 28-7 (congé social) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et l'article 28, point 3 et 4 du règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 et dans certaines conventions collectives.**

**11. De ce fait, la CSL regrette que le gouvernement ne profite pas de la transposition de la directive pour élargir le champ d'application du congé social, tel qu'il est prévu pour les fonctionnaires et agent communaux à tous les salariés du secteur privé. Le gouvernement devrait faire profiter de manière égale les salariés de droit privé, les employés de droit public et les fonctionnaires du congé social, tel que ce dernier est prévu pour les fonctionnaires et dans certaines conventions collectives.**

**12. En tout état de cause, le nouveau congé extraordinaire, c'est-à-dire le congé d'aidant, doit s'appliquer à tous les salariés sans préjudice du congé social déjà prévu dans différentes conventions collectives qui leur sont, le cas échéant, applicables. Le futur texte de loi devrait donc préciser que le congé d'aidant ici proposé doit être appliqué en parallèle et en sus du congé social déjà en vigueur, afin de ne pas mettre en péril les dispositions des conventions collectives en application.**

13. La CSL s'inquiète de la mise en œuvre des différents congés dans la pratique. D'une manière générale, la mise en œuvre des congés liés à la situation familiale ne doit pas mener à des obstacles bureaucratiques rendant par conséquent difficile voir impossible la prise de ces congés par les salariés.

14. En ce qui concerne la participation de l'Etat à 50% du salaire avancé par l'employeur dans le cadre du congé d'aidant, celle-ci ne doit pas être préjudiciable aux entreprises mettant en place le congé social via une convention collective.

15. En outre, l'accord tripartite entre le Gouvernement et l'Union des Entreprises luxembourgeoises (UEL) et les organisations syndicales LCGB, CGFP et OGBL du 28 septembre 2022 prévoit que : « *Le Gouvernement va amender le projet de loi n°8016 portant modification (1) du Code du travail, (2) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et (3) de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, dans l'optique que les frais salariaux résultant des deux congés extraordinaires introduits par la transposition de la directive (UE) 2019/1158 prémentionnée, à savoir le congé d'aidant et le congé pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues, sont remboursés à l'employeur par l'Etat, et ce à raison de 50% du coût total. Un bilan de cette mesure sera tiré fin 2023 avant toute décision sur une reconduction ou non du remboursement prévu par l'Etat à l'employeur.* »

Or, les présents amendements ne reflètent pas l'accord susmentionné, dans la mesure où aucun bilan ni décision de reconduction ou non ne sont prévus quant au remboursement en faveur des entreprises.

\*

16. En conclusion, la CSL regrette que le gouvernement se soit limité à une transposition minimale des mesures prévues dans la directive UE 2019/1158. De plus, le gouvernement doit porter une attention particulière à l'articulation entre le congé d'aidant et le congé social déjà en vigueur dans certaines conventions collectives en précisant clairement que les nouvelles dispositions légales joueront en sus des dispositions des conventions collectives déjà existantes.

17. Sous réserve des remarques formulées ci-avant, la CSL marque son accord aux amendements soumis pour avis.

Luxembourg, le 9 février 2023

*Pour la Chambre des salariés,*

*Le Directeur,*  
Sylvain HOFFMANN

*La Présidente,*  
Nora BACK

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

8016/07

**N° 8016<sup>7</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

## **PROJET DE LOI**

**portant modification :**

**1° du Code du travail ;**

**2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**

**3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,**

**en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

\* \* \*

### **AVIS DU CONSEIL SUPERIEUR DES PERSONNES HANDICAPEES**

#### **Remarque préliminaire**

Conformément à l'article 34 de la Loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, le Conseil supérieur des personnes handicapées (CSPH) qui est placé sous la tutelle de Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration a les missions suivantes :

- a) assister et conseiller le ministre ayant dans ses attributions la politique pour personnes handicapées dans son travail de coordination de la politique gouvernementale en faveur des personnes handicapées ;
- b) réunir à cette fin les partenaires impliqués, à savoir des personnes à besoins spéciaux, des professionnels du secteur et des membres du Gouvernement ;
- c) aviser tout projet de loi ou de règlement touchant le domaine du handicap qui lui est soumis par le Gouvernement ;
- d) étudier toutes les questions qui lui sont soumises par le ministre ainsi que tous les sujets qu'il juge utiles.

C'est dans le cadre de ses attributions que le Conseil supérieur des personnes handicapées avise le présent projet de loi.

\*

L'objectif du projet de loi N° 8016 est de transposer en droit national la directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 visant à créer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants (et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil). La directive vise en outre à garantir une égalité de chances entre les hommes et les femmes pour ce qui concerne l'accès sur le marché du travail.

Les volets qui font plus précisément l'objet de la présente prise de position du Conseil supérieur des personnes handicapées (CSPH) sont le congé d'aidant et le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de ses proches.

### Le congé d'aidant

Le projet de loi prévoit un congé d'aidant de 5 jours sur une période de 12 mois pour un salarié travaillant à temps-plein afin d'apporter des soins ou une aide personnelle à un membre de famille (le fils/la fille, la mère/le père ou le conjoint/le partenaire) ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié. Ce congé de 5 jours s'appliquerait par employé aidant et par an, dans la situation où une personne de son entourage nécessite des soins ou une aide considérable pour raison médicale grave attestée par un médecin.

Comme rapporté ci-dessus, l'esprit de la directive est de mieux concilier la vie professionnelle et la vie de famille pour les parents et les aidants, ainsi que d'assurer une égalité des chances entre hommes et femmes vis-à-vis de l'accès au marché du travail. Représentant les intérêts des personnes en situation de handicap ou concernées par une maladie chronique et évolutive, le CSPH mesure pleinement la responsabilité des aidants devant s'occuper d'un proche concerné. L'impact qu'une telle responsabilité peut avoir sur la vie quotidienne est important et peut précariser l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Le CSPH apprécie que cet impact soit maintenant officiellement reconnu et que le projet de loi 8016 envisage à soutenir les aidants informels. Le CSPH se réjouit aussi du fait que le gouvernement luxembourgeois ait fait le choix de transposer le congé d'aidant sous forme d'un congé rémunéré et fractionnable par heure et qu'un modèle de financement ait pu être trouvé sur base d'un accord tripartite en septembre 2022.

Cependant, le CSPH est d'avis que la définition de « l'aidant » est trop restrictive et ne procure pas assez de flexibilité pour certaines situations spécifiques mais malheureusement pas rares. Le fait que l'aidant doit être une personne qui vit dans le même ménage que la personne aidée ou doit avoir un lien familial direct créera inévitablement des discriminations vis-à-vis des personnes les plus vulnérables, telles que les personnes en situation de handicap vivant seules, les familles monoparentales, les ménages dans lesquels plusieurs personnes sont concernées par une pathologie lourde ou un handicap ou les petites entreprises familiales (si dans une entreprise familiale constituée de deux membres de famille, un membre tombe malade et l'autre sera le seul aidant possible, l'entreprise ne peut plus fonctionner). Il ne faudrait pas que l'aide qui peut être apportée à une personne nécessitant des soins ou une aide considérable pour raison médicale grave soit dépendante de la taille de la cellule familiale ou de la capacité des membres de famille d'assumer le rôle d'aidant. Ce principe serait contraire à l'esprit de la directive européenne. **Le CSPH propose ainsi d'élargir la définition d'aidant à une personne de confiance désignée par la personne aidée. Cette possibilité devrait en outre permettre à ce que la personne aidée puisse faire appel à plusieurs aidants au cours d'une même année si cela s'avérait nécessaire.**

Par ailleurs, nous invitons le gouvernement à préciser dans le texte de loi que le salarié doit pouvoir profiter du congé d'aidant en sus d'autres mécanismes actuellement en place tels que le congé pour raisons familiales ou les dispositions des conventions collectives en vigueur.

### Les formules souples de travail

Selon le projet de loi, chaque salarié aura le droit à un entretien avec son employeur dans le but de demander des formules souples de travail. Les formules souples de travail concernent le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, tout en garantissant au salarié un retour au régime de travail de départ. Le but est de permettre à la personne de s'occuper de ses proches lorsqu'on est parent d'un enfant ayant moins de 9 ans ou pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille (tel que défini ci-dessus) ou à une personne vivant dans le même ménage et nécessitant des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave attestée par un médecin.

Selon le projet de loi, la période d'application de la formule souple de travail ne peut pas dépasser un an. Cependant, la possibilité de renouveler ce régime de formule souple n'est pas expressément mentionné, ce qui pourrait laisser conclure que cette possibilité n'est pas donnée. **Afin d'éviter des interprétations divergentes du texte de loi, le CSPH préconise de préciser que la formule souple de travail est bien renouvelable.**

8016/08

**N° 8016<sup>8</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

---

## **PROJET DE LOI**

**portant modification :**

**1° du Code du travail ;**

**2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**

**3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,**

**en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

\* \* \*

### **AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT**

(31.3.2023)

Par dépêche du 25 janvier 2023, le Premier ministre, ministre d'État, a saisi le Conseil d'État, à la demande du ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, de deux amendements au projet de loi sous rubrique.

Les amendements gouvernementaux étaient accompagnés d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles, d'une fiche financière, d'une fiche d'évaluation d'impact et d'une version coordonnée, par extraits, du projet de loi sous rubrique intégrant les amendements ainsi que d'une version coordonnée des articles du Code du travail que le projet de loi sous rubrique tend à modifier. En ce qui concerne la version coordonnée du projet de loi précitée, le Conseil d'État regrette que cette dernière ne reprenne que par extraits la loi en projet sous rubrique et omet de reproduire le dispositif dans son intégralité. À cet égard, le Conseil d'État rappelle la circulaire du ministre aux relations avec le Parlement du 19 avril 2013 aux termes de laquelle est à préparer « un texte coordonné, tenant compte des amendements apportés à la version initiale du projet de loi ou du projet de règlement grand-ducal, à travers le recours à des caractères qui mettent en évidence les modifications opérées, tant pour les dispositions nouvelles qui ont été ajoutées à la version initiale du projet, que pour les passages qui en ont été supprimés<sup>1</sup> ».

L'avis complémentaire de la Chambre des salariés est parvenu au Conseil d'État en date du 14 février 2023.

\*

### **CONSIDERATIONS GENERALES**

Le Conseil d'État constate que les amendements sous avis ont uniquement pour objet de répondre aux commentaires et observations apportés par les représentants des employeurs au sujet des dispositions relatives au congé pour raisons de force majeure liées à des raisons familiales urgentes et au congé d'aidant, sans prendre en compte les oppositions formelles formulées par le Conseil d'État dans

---

<sup>1</sup> Circulaire du ministre aux relations avec le Parlement du 19 avril 2013, réf. 380/jls : « 3. Transmission des amendements gouvernementaux relatifs à un projet de loi ou un projet de règlement grand-ducal à la Chambre des députés et au Conseil d'État », p. 3.



son avis du 25 octobre 2022 portant sur le projet de loi sous avis<sup>2</sup>, ce que le Conseil d'État regrette. Les observations et les oppositions formelles formulées dans l'avis précité restent donc maintenues.

\*

## EXAMEN DES AMENDEMENTS

### *Amendement 1*

L'amendement sous examen vise à insérer un article *2bis* au projet de loi sous avis afin d'insérer dix nouveaux alinéas à la suite de l'alinéa 13 de l'article L. 233-16 du Code du travail. Le Conseil d'État rappelle que le projet de loi n° 8017 vise également à modifier l'article L. 233-16. Dans la mesure où le projet de loi n° 8017 tend plus précisément à modifier l'alinéa 13 de l'article L. 233-16 à la suite duquel les dispositions prévues à l'amendement sous examen sont censées être insérées, il faudra veiller à assurer une coordination sans faille de la procédure législative relative à ces deux projets de loi.

L'alinéa 14, dans sa teneur amendée, prévoit que les congés introduits par la loi en projet peuvent être fractionnés. Le libellé choisi par les auteurs s'inspire fortement de l'article L. 233-16, alinéa 7, dans sa teneur proposée par le projet de loi n° 8017. Le Conseil d'État constate toutefois que les auteurs précisent dans le texte sous examen que « les jours de congés extraordinaires [...] correspondent à un maximum de huit, respectivement quarante heures [...] ». Dans la mesure où les congés visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 9° et 10°, ne peuvent de toute manière pas excéder respectivement un ou cinq jours, ladite précision n'apporte aucune plus-value et est donc à omettre.

Les alinéas 15 et 16, dans leur teneur amendée, déterminent la procédure que le salarié doit respecter lorsqu'il prend un des congés visés aux points 9° et 10°. Tel que soulevé dans le commentaire des articles, l'alinéa 16 s'inspire des dispositions de l'article L. 121-6, paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, du Code du travail. Le Conseil d'État se demande cependant pourquoi les auteurs n'ont pas souhaité préciser dans le texte sous examen que le salarié peut avertir son employeur de manière orale ou écrite, comme le prévoit l'article L. 121-6, paragraphe 1<sup>er</sup>.

De même, le Conseil d'État s'interroge pourquoi les auteurs ont choisi de modifier la terminologie concernant le délai dans lequel le salarié doit remettre les documents justifiant son absence à son employeur. Dans le texte sous examen, ce délai est en effet fixé au « troisième jour après son absence au plus tard » alors que l'article L. 121-6 paragraphe 2 évoque « le troisième jour de son absence au plus tard ».

Concernant l'alinéa 16 de l'article L. 233-16, et comme le Conseil d'État l'a déjà soulevé dans son avis précité du 25 octobre 2022 « la directive<sup>3</sup> ne prévoit [...] pas que le recours au droit de s'absenter du travail peut être subordonné à la présentation de justifications appropriées, et ce contrairement à ce qu'elle exige pour le congé d'aidant ». Or, l'alinéa 16, dans sa teneur amendée, prévoit que le salarié doit remettre à l'employeur un certificat médical attestant les conditions fixées au point 9°. Le Conseil d'État doit dès lors s'y opposer formellement pour transposition incorrecte de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

Les alinéas 18 et 19 déterminent les éléments à prendre en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions ainsi que la limite du salaire de base qui sert à calculer le remboursement. Le libellé desdits alinéas est identique au libellé des alinéas 13 et 14, dans leur teneur proposée par le projet de loi n° 8017. Dans un souci de cohérence interne de l'article L. 233-16 du Code du travail, le Conseil d'État recommande aux auteurs d'employer soit le terme « salaire », comme dans le texte sous examen, soit le terme « rémunération », comme c'est le cas dans le projet de loi n° 8017.

Dans la mesure où, pour ce qui concerne les congés prévus aux points 2°, 7°, 9° et 10°, les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions ainsi que la limite du salaire de base pour le calcul du remboursement sont les mêmes,

<sup>2</sup> Doc. parl. n° 8016<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

le Conseil d'État recommande en outre aux auteurs de regrouper les dispositions en visant à la fois les points 2°, 7° et les points 9° et 10°.

En ce qui concerne l'alinéa 21 de l'article L. 233-16, le Conseil d'État se demande, comme il l'a déjà observé dans son avis du 25 octobre 2022 relatif au projet de loi n° 8017, de quelle façon l'employeur pourra apporter la preuve d'une absence d'accès à la plateforme électronique permettant de demander le remboursement. De même, se pose la question de savoir comment le ministre ayant le Travail dans ses attributions informera l'employeur du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État lorsque celui-ci n'a pas accès à la plateforme électronique.

Le libellé des alinéas 22 et 23 sous examen étant identique au libellé des alinéas 19 et 20, dans leur teneur proposée par le projet de loi n° 8017, le Conseil d'État recommande aux auteurs d'insérer ces dispositions une seule fois à l'article L. 233-16. Le projet de loi sous examen devrait alors s'abstenir de prévoir leur insertion, et ce dans la mesure où le projet de loi n° 8017 couvre également le cas de l'indépendant. Cette observation vaut également pour l'alinéa 21, dans sa teneur amendée par le projet de loi sous avis et l'alinéa 18, deuxième phrase, dans sa teneur proposée par le projet de loi n° 8017, sous réserve toutefois d'y apporter le cas échéant des précisions tel que demandé par le Conseil d'État dans son avis portant sur le projet de loi n° 8017 ainsi que dans le présent avis.

#### *Amendement 2*

L'amendement sous avis vise à insérer un article *6bis* dans le projet de loi sous avis qui vise à apporter des modifications à l'article L. 621-3, du Code du travail.

Quant aux points 2° à 4°, le Conseil d'État constate que la notion de « congés extraordinaires avec participation financière de l'État » n'est pas autrement définie. Face à cette imprécision qui est source d'insécurité juridique, le Conseil d'État doit s'opposer formellement aux points précités. Ces oppositions formelles pourraient toutefois être levées si la notion était remplacée par les termes suivants : « congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10 ».

Concernant encore les points 3° et 4° qui visent à modifier l'article L. 621-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, lettres i) et r), le Conseil d'État rappelle que le projet de loi n° 8017 vise également à modifier lesdites lettres en se limitant toutefois aux congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2° et 7°.

\*

### **OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE**

Les articles à insérer dans l'acte autonome en projet ne peuvent comporter des articles suivis du qualificatif *bis*, *ter*, etc., vu que la numérotation originelle de tout acte est censée être continue.

Il est rappelé qu'il est indiqué de regrouper les modifications qu'il s'agit d'apporter à plusieurs alinéas ou paragraphes d'un même article sous un seul article, en reprenant chaque modification sous un numéro « 1° », « 2° », « 3° », ... Les subdivisions complémentaires en points sont subdivisées en lettres minuscules suivies d'une parenthèse fermante a), b), c), ...

Il y a lieu de regrouper les modifications relatives à un même acte sous un même chapitre.

Conformément aux développements qui précèdent, le projet de loi sous avis est à restructurer de la manière suivante :

#### **« Chapitre 1<sup>er</sup> – Modification du Code du travail**

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'article L. 233-16 du Code du travail est modifié comme suit :

1° L'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

a) Aux points [...] ;

b) L'alinéa [...].

2° L'alinéa 2 [...].

3° À la suite de l'alinéa 13 sont insérés les alinéas suivants : « [...] »

**Art. 2.** L'article L. 234-44, paragraphe 9, du même code, est modifié comme suit :

1° [...] ;

[...]

**Art. 5.** L'article L. 621-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, du même code est modifié comme suit :  
1° [...] ;  
[...]

**Chapitre 2 – Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979  
fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

[...]

**Chapitre 3 – Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985  
fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

[...]

**Art. 9.** L'article 30<sup>quinquies</sup>, paragraphe 3, alinéa 2, de la même loi, est modifié comme suit :  
1° [...] ;  
2° [...] »

*Amendement 1*

À l'article L. 233-16, alinéas 14 et 20, du Code du travail, dans sa teneur proposée, les auteurs emploient le terme « respectivement » de manière inappropriée, de sorte que les formulations en question sont à revoir.

En ce qui concerne l'article L. 233-16, alinéa 16, du Code du travail, dans sa teneur proposée, le Conseil d'État signale qu'il y a lieu d'indiquer avec précision et de manière correcte les textes auxquels il est renvoyé, en commençant par l'alinéa et ensuite les points visés. Cette observation vaut également pour l'article L. 233-16, alinéa 18, du Code du travail, dans sa teneur proposée. Ainsi, à titre d'exemple, il faut écrire : « fixées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, points 9 et 10 ».

À l'article L. 233-16, alinéa 17, du Code du travail, dans sa teneur proposée, il faut écrire « 50 pour cent », étant donné que les pour cent s'expriment en chiffres.

À l'article L. 233-16, alinéa 18, du Code du travail, dans sa teneur proposée, il convient de faire abstraction des termes « du présent article » pour être superfétatoires.

*Amendement 2*

Aux points 2° à 4°, le Conseil d'État signale que lorsqu'il est renvoyé à une lettre faisant partie d'une subdivision a), b), c), ..., il y a lieu d'utiliser le terme « lettre » avant la lettre référée, et non le terme « point ».

À l'article 6*bis*, phrase liminaire, il convient d'insérer les termes « , paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, du même code » après les termes « L'article L. 621-3 ».

L'article 6*bis*, point 1°, est à reformuler comme suit :

« 1° À la phrase liminaire, les termes « ou le travail » sont placés entre les termes « ayant l'emploi » et les termes « dans ses attributions » et les termes « L. 233-16, » sont placés entre les termes « aux articles » et les termes « L. 621-1 et L. 631-2 ».

À l'article 6*bis*, point 2°, il convient d'insérer une virgule avant la première occurrence des termes « les termes ». Cette observation vaut également pour l'article 6*bis*, point 3°.

À l'article 6*bis*, point 3°, il convient d'écrire « À la lettre i), les termes « ainsi que » sont remplacés par une virgule [...] ».

À l'article 6*bis*, point 4°, la phrase liminaire est à reformuler comme suit :

« L'alinéa est complété par une lettre r) ayant la teneur suivante : ».

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 15 votants, le 31 mars 2023.

*Le Secrétaire général,*  
Marc BESCH

*Le Président,*  
Christophe SCHILTZ

8016/09

**N° 8016<sup>9</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

## **PROJET DE LOI**

**portant modification :**

**1° du Code du travail ;**

**2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**

**3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,**

**en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

\* \* \*

### **AMENDEMENTS PARLEMENTAIRES**

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

(7.6.2023)

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir une série d'amendements au projet de loi mentionné sous rubrique.

Je joins en annexe, à toutes fins utiles, un texte coordonné du projet de loi sous rubrique, reprenant les amendements proposés et les propositions de texte du Conseil d'État que la commission a faites siennes.

\*

### **REMARQUES PRELIMINAIRES**

La commission reprend les observations d'ordre légistique faites par le Conseil d'État et notamment les remarques relatives à la structuration du projet de loi, ce qui implique une renumérotation des articles de la loi en projet.

\*

Les alinéas 18 et 19 de l'article L. 233-16 du Code du travail déterminent les éléments à prendre en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions ainsi que la limite du salaire de base qui sert à calculer le remboursement. Le libellé desdits alinéas correspond au libellé des alinéas 13 et 14, dans leur teneur proposée par le projet de loi n° 8017.

Toutefois, dans un souci de cohérence interne de l'article L. 233-16 du Code du travail, le Conseil d'État recommande aux auteurs d'employer soit le terme « salaire », comme dans le texte sous examen, soit le terme « rémunération », comme c'est le cas dans le projet de loi n° 8017.

La commission suit la recommandation du Conseil d'Etat en maintenant le terme « salaire » dans le projet de loi n° 8016 et en remplaçant le terme « rémunération » dans le projet de loi n° 8017 par le terme « salaire ».

\*

Concernant une remarque du Conseil d'Etat relative à une restructuration des alinéas de l'article L. 233-16 du Code du travail, la commission propose de réorganiser l'article L. 233-16 via un ultime amendement (amendement 12) proposé dans le cadre du projet de loi n° 8017.

\*

L'article 6 initial du projet de loi, devenu l'article 4, qui introduit le droit de demander des formules souples de travail, n'envisage pas d'insérer des dispositions similaires dans les lois relatives au statut des fonctionnaires de l'État et des fonctionnaires communaux.

Le Conseil d'État estime que les dispositions relatives au « *service à temps partiel* » (cf. les articles 31 et 31-1 de la loi précitée du 16 avril 1979 et les articles 33 et 34 de la loi précitée du 24 décembre 1985) répondent aux exigences de la directive en ce qu'elles permettent aux fonctionnaires de demander des formules souples de travail. La législation relative à la procédure administrative non contentieuse permet également de s'assurer que les décisions de refus de telles formules souples de travail soient dûment motivées.

Selon le Conseil d'État, font cependant défaut des dispositions protégeant les fonctionnaires contre des représailles ou des traitements moins favorables lorsque ceux-ci ont formulé une demande en vue d'un service à temps partiel ou bénéficié d'un tel service. Le Conseil d'État demande par voie de conséquence et sous peine d'opposition formelle, pour cause de transposition incomplète de la directive, de compléter le projet de loi sous examen par des dispositions assurant une telle protection aux fonctionnaires.

Vu les modifications apportées au projet de loi par les amendements 3 et 4 ci-après, qui consacrent l'insertion de deux nouveaux articles, il est tenu compte de la remarque du Conseil d'Etat, lui permettant ainsi de lever l'opposition formelle.

En effet, à l'article 28 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, il est ajouté un nouveau point 4 et à l'article 29 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux il est ajouté un nouveau point 7, de la teneur identique suivante :

« Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés ou services à temps partiel énumérés sous le présent chapitre ou d'en avoir bénéficié. »

\*

L'amendement gouvernemental 2, déposé le 25 janvier 2023, vise à insérer un article *6bis* dans le projet de loi. Suite à la reprise de la renumérotation issue des observations d'ordre légistique du Conseil d'État, l'article *6bis* devient l'article 5 de la loi en projet. L'amendement gouvernemental vise à apporter des modifications à l'article L. 621-3, du Code du travail.

Le Conseil d'État constate dans son avis complémentaire du 31 mars 2023 qu'aux points 2° à 4°, la notion de « congés extraordinaires avec participation financière de l'État » n'est pas autrement définie. Face à cette imprécision qui est source d'insécurité juridique, le Conseil d'État **s'oppose formellement** aux points précités. La Haute Corporation indique toutefois que ces oppositions formelles pourraient être levées si la notion était remplacée par les termes suivants : « congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10 ».

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission parlementaire reprend la proposition du Conseil d'État et modifie l'article *6bis*, devenu l'article 5, en remplaçant aux points 2°, 3°, et 4° les termes « congés extraordinaires avec participation financière de l'État » par les termes « congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10 ».

\*

La commission tient à apporter une réponse à une remarque du Conseil d'État, relative au fait qu'en ce qui concerne les points 3° et 4° de l'article 6bis, devenu l'article 5, qui visent à modifier l'article L. 621-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, en modifiant le texte sous lettre i) et en ajoutant une lettre r), le projet de loi n° 8017 vise également à modifier lesdites lettres, mais en se limitant toutefois aux congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2 et 7.

Afin de résoudre le problème de cette couverture divergente, la commission propose de faire abstraction des modifications prévues à l'article 1<sup>er</sup>, point 2° initial, du projet de loi n° 8017 concernant l'article L. 621-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, lettre i) ainsi que de l'ajout d'une nouvelle lettre r) audit projet de loi.

En revanche, la commission retient au projet de loi n° 8016 les modifications apportées par les amendements gouvernementaux en ce qui concerne les lettres susmentionnées, de sorte que la lettre i) prend désormais la teneur suivante :

- « i) au fichier des bénéficiaires de prestations en espèces de la part de la Caisse nationale de santé et des périodes de maladie déclarées et acceptées par la Caisse nationale de santé afin de permettre l'application de la législation sur le reclassement, de la législation sur l'octroi des indemnités de chômage complet, de la législation sur le chômage partiel ainsi que de celle sur les congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10 ; ».

En ce qui concerne la nouvelle lettre r), celle-ci prend désormais la teneur suivante :

- « r) au fichier exploité par le Centre commun de la sécurité sociale indiquant le taux à payer par l'employeur se rapportant à l'Association d'assurance accident, à la Caisse nationale de la santé, à la Caisse nationale d'assurance pension et au Service de santé au travail respectif pour les périodes de congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10. »

\*

## AMENDEMENTS

### *Amendement 1*

L'article 1<sup>er</sup>, point 2°, du projet de loi, qui vise à modifier l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, devient l'article 1<sup>er</sup>, point 1°, lettre b), de la loi en projet, suite à une renumérotation issue des observations d'ordre légistique du Conseil d'État, reprises par la commission parlementaire. Par voie d'amendement, la commission modifie comme suit l'article 1<sup>er</sup>, point 1°, lettre b) :

- « 1° Au point 9, les termes « d'un membre de famille tel que défini ci-dessous » ainsi que les termes « et qui sont attestées par un médecin » sont supprimés ;
- 2° Au point 10, les termes « qui réduit sa capacité et son autonomie la rendant incapable de compenser ou de faire face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques ou à des contraintes ou exigences liées à la santé et qui est » sont ajoutés entre les termes « pour raison médicale grave » et « attesté par un médecin. » »

Quant à la définition de « raison médicale grave » qui a été exigée par le Conseil d'État dans son avis, l'amendement 1 propose de préciser cette notion en s'inspirant de la définition du terme allemand « Pflegebedürftigkeit », utilisé dans la loi allemande du 28 mai 2008 (« Pflegezeitgesetz »).

En conséquence de ce qui précède, l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi prend la teneur suivante :

« **Art. 1<sup>er</sup>.** L'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, est modifié comme suit :

1° L'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

1° a) Aux points 7 et 8, le point final est remplacé par un point-virgule ;

2° b) L'alinéa est complété par les points 9 et 10 suivants :

- « 9. un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident **d'un membre de famille tel que défini ci-dessous** rendant indispensable la présence immédiate du salarié **et qui sont attestées par un médecin** ; »
- « 10. cinq jours sur une période d'occupation de douze mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille tel que défini ci-dessous ou à une personne



qui vit dans le même ménage que le salarié et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave **qui réduit sa capacité et son autonomie la rendant incapable de compenser ou de faire face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques ou à des contraintes ou exigences liées à la santé et qui est** attestée par un médecin. »

*Commentaire:*

Concernant le point 2° initial de l'article premier du projet de loi, qui vise à transposer les articles 6 et 7 de la directive 2019/1158 relatifs au congé d'aidant et à l'absence de travail pour raisons de force majeure, le Conseil d'État s'oppose formellement à cause d'une transposition incorrecte et incomplète de la directive.

En ce qui concerne le droit pour le salarié de s'absenter du travail pour raisons de force majeure, lequel sera prévu par l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 9, du Code du travail, le Conseil d'État note que le texte du projet de loi initial limite celui-ci au cas de maladie ou d'accident d'un membre de famille et que les raisons de force majeure doivent être attestées par un médecin. Or, la directive ne limite pas l'application du droit de s'absenter du travail aux seuls membres de famille et ne prévoit pas que le recours au droit de s'absenter du travail peut être subordonné à la présentation de justifications appropriées (contrairement d'ailleurs à ce qu'elle exige pour le congé d'aidant).

En ce qui concerne le congé d'aidant, le Conseil d'État souligne que l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 10, du Code du travail, reprend le texte de la directive, sans pour autant définir ce qu'il faut entendre par « raison médicale grave ».

Pour tenir compte des remarques du Conseil d'État et pour lui permettre de lever son opposition formelle en ce qui concerne le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure et du congé d'aidant, la commission supprime au point 9 les références à un membre de la famille et à une attestation médicale. La commission précise au point 10 la notion de « raison médicale grave » en y insérant une définition reprise du droit allemand et qui décrit la notion de « Pflegebedürftigkeit ».

*Amendement 2*

La commission parlementaire ajoute au chapitre 2 du projet de loi un nouvel article *6quater* (devenu l'article 7 à la suite de la renumérotation du projet de loi). L'article ainsi inséré modifie l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État en insérant à l'article 28-5, paragraphe 1<sup>er</sup>, un point 10 nouveau. Par la voie de cet amendement est aussi ajouté un nouveau paragraphe, le paragraphe 5, à l'article 28-5 prémentionné.

En tenant compte des observations d'ordre légistique et de l'insertion d'un nouvel article *6bis* et d'un nouvel article *6ter*, l'article *6quater*, devenu l'article 7 de la loi en projet, prend la teneur suivante:

**« Art. 7 *6quater*. L'article 28-5 de la même loi est modifié comme suit :**

**1° Un nouveau point 10 est ajouté au paragraphe premier qui prend la teneur suivante :**

**« 10° un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du fonctionnaire. » ;**

**2° Au paragraphe 4, le dernier alinéa devient un nouveau paragraphe 6 et un nouveau paragraphe 5 est ajouté à l'article 28-5 qui prend la teneur suivante :**

**« (5) Le congé extraordinaire prévu au paragraphe 1<sup>er</sup>, point 10 est fractionnable en heures. » ; »**

*Commentaire:*

Le Conseil d'État constate que le projet de loi ne contient pas de dispositions insérant le congé d'aidant et le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure dans la législation portant sur les fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires communaux alors que la directive à transposer s'applique bien, selon son article 2, à « tous les travailleurs, hommes et femmes, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice. »

Les auteurs du projet de loi initial avaient estimé « qu'en ce qui concerne les fonctionnaires de l'État, les articles 28-6 (congé pour convenance personnelle) et 28-7 (congé social) de la loi modifiée



du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État prévoient déjà des congés similaires aux congés/absences prévus aux articles 6 et 7 de la directive, de sorte qu'il n'y a pas de nécessité d'adapter ladite loi. ». Le règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux prévoit d'ailleurs, dans son article 28, paragraphes 3 et 4, des dispositions identiques pour les fonctionnaires communaux.

Le Conseil d'État constate que le « congé pour convenance personnelle » ne constitue pas un congé légal auquel le fonctionnaire a droit dans la mesure où le chef d'administration « peut » accorder ce congé pour convenance personnelle et que l'octroi de ce congé est de plus soumis à la condition que l'intérêt du service le permet. Ainsi, le Conseil d'État conclut que le congé pour convenance personnelle ne répond pas aux exigences de la directive pour ce qui est du droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure.

En ce qui concerne le « congé social » des fonctionnaires, la Haute Corporation constate que le fonctionnaire travaillant à temps plein ou occupant une tâche partielle supérieure ou égale à cinquante pour cent d'une tâche complète bénéficie, sur sa demande, d'un congé social pour raisons familiales et de santé de vingt-quatre heures au maximum par période de trois mois. Ledit fonctionnaire dispose ainsi d'un congé social de douze jours au maximum par an. Le fonctionnaire qui occupe une tâche partielle correspondant à moins de cinquante pour cent d'une tâche complète dispose de douze heures au maximum par période de trois mois, ce qui fait six jours par an.

Dans les deux cas, le congé social remplit les exigences minimales fixées par la directive à transposer pour ce qui est du congé d'aidant. Le congé social ne remplit par contre pas les exigences posées par la directive en ce qui concerne le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure puisque l'obtention du congé social est conditionnée par la production d'un certificat médical.

Au vu des remarques qui précèdent, le Conseil d'État demande, sous peine d'opposition formelle pour cause de transposition incomplète de la directive, à ce que des dispositions assurant le droit des fonctionnaires de l'État et des fonctionnaires communaux à s'absenter du travail pour raisons de force majeure conformes à la directive soient prévues par le projet de loi sous examen.

Pour permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission parlementaire ajoute un nouvel article *6quater* (l'amendement gouvernemental 2 ayant introduit un nouvel article *6bis* et l'amendement 3 introduisant un nouvel article *6ter*) à l'endroit du chapitre 2 du projet de loi n° 8016, et procède en plus à l'ajoute d'un nouveau paragraphe afin de rendre ce nouveau congé extraordinaire fractionnable en heures.

En ce qui concerne les fonctionnaires communaux, la commission parlementaire tient à noter que les congés extraordinaires, qui leur sont applicables, sont fixés par l'article 28 du règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux. Les modifications apportées à l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État seront insérées dans le règlement visé.

#### *Amendement 2bis*

La commission parlementaire supprime les termes « ~~modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État~~ » à la phrase liminaire de l'article 7 initial, devenu l'article 8 du projet de loi, et y insère le terme « même » entre les termes « de la » et « loi » pour écrire « de la même loi ».

En conséquence, la phrase liminaire de l'article 7 initial, devenu l'article 8 de la loi en projet, prend la teneur suivante :

« **Art. 8. 7-6.** L'article *29ter*, paragraphe 9, de la même loi ~~modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État~~ est modifié comme suit : »

#### *Commentaire :*

Le libellé de la première phrase de l'article 7 du projet de loi, devenu l'article 8, doit renvoyer à « la même loi » en conséquence de l'introduction des articles *6ter* et *6quater*, qui se réfèrent déjà à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

#### *Amendement 3*

La commission parlementaire ajoute au chapitre 2 du projet de loi un nouvel article *6ter* (devenu l'article 6 à la suite de la renumérotation du projet de loi). L'article ainsi inséré modifie l'article 28 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

En tenant compte des observations d'ordre légistique et de l'insertion d'un nouvel article *6bis* au projet de loi (devenu l'article 5), l'article *6ter*, devenu l'article 6 de la loi en projet, prend la teneur suivante:

**« Art. *6ter*. L'article 28 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complété par un nouveau point 4 qui prend la teneur suivante :**

**« 4. Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés ou services à temps partiel énumérés sous le présent chapitre ou d'en avoir bénéficié. » ; »**

*Commentaire :*

L'article 3 du projet de loi initial vise à transposer dans le Code du travail les articles 10 à 13 de la directive qui prévoient des mesures de protection des droits en matière d'emploi des personnes qui prennent un des types de congé prévus par la directive, des mesures visant à interdire toute discrimination vis-à-vis de ces personnes, une protection contre le licenciement ainsi que des sanctions pour les employeurs qui refuseraient d'accorder un des types de congé prévus par la directive.

La protection introduite par les dispositions prévues à l'article 3 initial du projet de loi s'appliquent à l'ensemble des congés extraordinaires prévus par le Code du travail et va donc au-delà des exigences prévues par la directive qui limite l'application des mesures protectrices du salarié au congé de paternité, au congé parental, au congé d'aïdant et au droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure.

Concernant les fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires communaux, le Conseil d'État constate cependant que le projet de loi sous avis ne contient pas de dispositions prévoyant que le travailleur ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des deux types de congé prévus par la directive. Le Conseil d'État demande par voie de conséquence, sous peine d'opposition formelle pour cause de transposition incomplète de la directive, de compléter le projet de loi sous examen par des dispositions assurant aux fonctionnaires la protection exigée par la directive.

Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle pour transposition incomplète de la directive, la commission parlementaire ajoute, en ce qui concerne les fonctionnaires de l'État, un nouvel article *6ter*, devenu l'article 6, au chapitre 2 du projet de loi.

*Amendement 4*

Pour ce qui est des fonctionnaires communaux, la commission parlementaire ajoute au chapitre 3 du projet de loi un nouvel article *8bis*, devenu l'article 10 du projet de loi. Par l'article 10 est inséré un point 7 nouveau à l'article 29 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

L'article 10 du projet de loi prend la teneur suivante :

**« Art. 10. *8bis*. L'article 29 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complété par un nouveau point 7, qui prend la teneur suivante :**

**« (7) Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés ou services à temps partiel énumérés sous le présent chapitre ou d'en avoir bénéficié. » . »**

*Commentaire:*

Concernant les fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires communaux, le Conseil d'État constate que le projet de loi sous avis ne contient pas de dispositions prévoyant que le travailleur ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des deux types de congé prévus par la directive. Le Conseil d'État demande par voie de conséquence, sous peine d'opposition formelle pour cause de transposition incomplète de la directive, de compléter le projet de loi sous examen par des dispositions assurant aux fonctionnaires la protection exigée par la directive.

Afin de permettre au Conseil d'Etat de lever son opposition formelle pour transposition incomplète de la directive, la commission parlementaire ajoute, en ce qui concerne les fonctionnaires communaux

et les mesures de protection à leur égard, un nouvel article *8bis*, devenu l'article 10, au chapitre 3 du projet de loi.

#### *Amendement 5*

La commission parlementaire supprime à l'endroit de l'article 3 initial du projet de loi les alinéas 20 et 21 nouvellement prévus à l'article L. 233-16 du Code du travail par le projet de loi initial, relatifs à des sanctions à l'encontre des employeurs fautifs. A l'article 3 du projet de loi, les deux derniers alinéas sont dès lors supprimés.

Par conséquent, l'article 3 initial prend la teneur suivante :

**Art. 3.** ~~L'article L. 233-16 du même code est complété par les alinéas suivants :~~

« Pendant toute la durée des congés énumérés ci-dessus, le contrat de travail est maintenu.

L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par à l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé un de ces congés ou en a bénéficié. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent alinéa est nulle et sans effet.

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

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

Pendant la durée des congés, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée des congés est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début des congés.

Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés énumérés ci-dessus ou d'en avoir bénéficié.

**Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros l'employeur qui refuse au salarié un des congés susvisés légalement dus.**

**En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »**

#### *Commentaire :*

En ce qui concerne les sanctions prévues à l'encontre des employeurs qui refuseraient au salarié un des congés prévus par l'article L. 233-16 du Code du travail, le Conseil d'État constate que l'article L. 233-20 prévoit des sanctions en cas d'infraction à l'ensemble des dispositions du chapitre III, du titre III, du livre II, du Code du travail, donc y inclus l'article L. 233-16.

Ainsi, tant l'article L. 233-16, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 20, du Code du travail, dans sa teneur proposée, que l'article L. 233-20 du Code du travail prévoient d'assortir de deux sanctions pénales différentes un même fait, à savoir le refus d'un des congés extraordinaires prévus à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 233-16 par l'employeur, ce qui est inconcevable au vu du principe de la légalité des peines, consacré par l'article 14 de la Constitution, qui, d'après la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, exige que les peines soient suffisamment déterminées, à l'effet de permettre à tout justiciable commettant un fait pénalement répréhensible de mesurer la nature et la portée des sanctions, le cas échéant, encourues.

Partant, le Conseil d'État s'oppose formellement à l'alinéa 20 dans sa teneur proposée.

Par ailleurs, le Conseil d'État constate que le délai de récidive prévu à l'article L. 233-16, alinéa 21, dans sa teneur proposée, diffère de celui applicable dans le cadre de l'article L. 233-20 du Code du travail. En effet, l'article L. 233-20 ne fixant pas de délai dérogatoire, le délai de droit commun en

matière de récidive s'applique en cas d'infractions commises aux dispositions prévues à l'article L. 233-20.

En ce qui concerne les fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires communaux, le Conseil d'État estime que le régime disciplinaire applicable à la Fonction publique répond aux exigences de la directive en terme de sanctions et qu'il n'est donc pas nécessaire d'insérer des dispositions nouvelles dans la législation afférente.

Alors que l'article L. 233-20 prévoit déjà des sanctions en cas d'infraction à l'ensemble des dispositions du chapitre III, du titre III, du livre II, du Code du travail, donc y inclus l'article L. 233-16, et afin de permettre au Conseil d'État de lever l'opposition formelle en question, la commission parlementaire supprime donc les alinéas 20 et 21 nouvellement prévus par le projet de loi.

#### *Amendement 6*

La commission parlementaire ajoute à l'endroit de l'article 6, devenu l'article 4 du projet de loi, à l'article L. 236-1, paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code du travail, le bout de phrase « **telle que définie à l'article L. 233-16, alinéa premier, point 10** » qui suit les termes « ou une aide considérables pour raison médicale grave ». La commission supprime à l'article L. 236-1, paragraphe 1<sup>er</sup>, les termes « attestée par un médecin ». Par ailleurs, la commission remplace au même paragraphe les termes « doit apporter » par le terme « apporte ». La commission écrit au paragraphe 1<sup>er</sup> le terme « nécessitent » au singulier, corrigeant ainsi une erreur matérielle qui s'y était glissée. La commission fait par ailleurs siennes les observations d'ordre légistique du Conseil d'État à l'égard de la phrase liminaire et de la désignation du numéro d'article à insérer à l'endroit de l'article 6, devenu l'article 4 de la loi en projet.

Par conséquent, l'article 6 initial, devenu l'article 4 du projet de loi, prend la teneur suivante:

« Art. 6. 4. Il est inséré dans le Livre II, titre III, du même code un nouveau Chapitre VI libellé comme suit :

Au livre II, titre III, du même code, il est inséré un chapitre VI nouveau libellé comme suit :

#### **« Chapitre VI. – Formules souples de travail**

Art. L. 236-1.

**Art. L. 236-1.** (1) Chaque salarié a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail à condition qu'il justifie d'une ancienneté de services continus auprès du même employeur d'au moins six mois et qu'il est parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de neuf ans ou qu'il ~~apporte~~ doit apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini à l'article L. 233-16, ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui ~~nécessitent~~ nécessitent des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle que définie à l'article L. 233-16, alinéa premier, point 10 attestée par un médecin. » »

#### *Commentaire:*

L'article 6 initial du projet de loi vise à transposer l'article 9 de la directive qui détermine les modalités des formules souples de travail en insérant un chapitre VI au livre II, titre III, du Code du travail, comprenant les articles L. 236-1 et L. 236-2.

En ce qui concerne l'article L. 236-1 du Code du travail, **le paragraphe 1<sup>er</sup>**, qui soumet le droit de l'aidant de demander une formule souple de travail à l'exigence d'attester la raison médicale par un médecin et à une « raison médicale grave », le Conseil d'État renvoie à ses observations formulées à l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi et plus particulièrement à celles relatives à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 9<sup>o</sup>, du Code du travail, dans sa teneur proposée. Le Conseil d'État avait en effet remarqué ce qui suit : « Le texte de l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 9<sup>o</sup>, du Code du travail, dans sa teneur proposée, exige encore que les raisons de force majeure soient attestées par un médecin. La directive ne prévoit toutefois pas que le recours au droit de s'absenter du travail peut être subordonné à la présentation de justifications appropriées, et ce contrairement à ce qu'elle exige pour le congé d'aidant. ».

Pour tenir compte de la remarque du Conseil d'État, la commission parlementaire modifie l'article 6 initial du projet de loi en renvoyant à la définition de la raison médicale grave prévue à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 10<sup>o</sup>, et en supprimant la condition que la raison médicale grave doit être attestée par un médecin.

Ainsi, le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 236-1 du Code du travail transpose le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 9 de la directive qui prévoit 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. La durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable.* »

Le terme « aidant » étant défini à l'article 3, paragraphe premier, lettre d) de la directive comme un travailleur « *qui apporte des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou un aide considérable pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque État membre* », il y a lieu de reprendre ces termes dans le paragraphe premier du nouvel article L. 236-1.

La condition que la raison médicale grave doit être attestée par un médecin est supprimée puisque la directive ne prévoit effectivement pas de telle contrainte.

#### *Amendement 7*

La commission parlementaire supprime à l'endroit de l'article 2*bis* de la loi en projet, devenu l'article 1<sup>er</sup>, point 3<sup>o</sup>, à l'alinéa 14 de l'article L. 233-16 du Code du travail, les termes « **en heures entières** » ainsi que les termes « à un maximum de ».

En conséquence de ce qui précède, l'alinéa 14 de l'article L. 233-16 prend la teneur suivante :

« Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 9 et 10 correspondent à ~~un maximum de~~ huit, respectivement quarante heures, fractionnables **en heures entières**, pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné. »

#### *Commentaire :*

Afin de s'aligner à la même formulation qui a été utilisée à l'article premier, lettre c) du projet de loi n° 8017 qui prévoit le remplacement de l'ancien alinéa 7 de l'article L. 233-16 du Code du travail, la commission supprime, par la voie du présent amendement, à l'alinéa 14 de l'article L. 233-16 les termes « en heures entières ». Il est ainsi tenu compte que le nombre d'heures visé est fractionnable.

Par ailleurs, la commission suit le Conseil d'État qui constate que dans le texte sous examen il est précisé que « les jours de congés extraordinaires [...] correspondent à un maximum de huit, respectivement quarante heures [...] ». Dans la mesure où les congés visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 9 et 10, ne peuvent de toute manière pas excéder respectivement un ou cinq jours, ladite précision n'apporte aucune plus-value et est donc à omettre. Suite à cette remarque, la commission supprime à l'alinéa 14 les termes « un maximum de ».

#### *Amendement 8*

La commission parlementaire ajoute à l'alinéa 15 de l'article L. 233-16 les termes « par voie orale ou écrite, » entre les termes « par personne interposée, » et les termes « l'employeur ou un représentant de celui-ci ».

En conséquence de ce qui précède, l'alinéa 15 de l'article L. 233-16 prend la teneur suivante :

« Le salarié qui bénéficie d'un de ces congés, est obligé d'en avertir, personnellement ou par personne interposée, **par voie orale ou écrite**, l'employeur ou un représentant de celui-ci au plus tard le jour même de l'absence. »

#### *Commentaire :*

Les alinéas 15 et 16, dans leur teneur amendée, déterminent la procédure que le salarié doit respecter lorsqu'il prend un des congés visés aux points 9 et 10.

Concernant l'alinéa 15, le Conseil d'État se demande pourquoi il n'était pas précisé dans le texte que le salarié peut avertir son employeur de manière orale ou écrite, comme le prévoit l'article L. 121-6, paragraphe 1<sup>er</sup>. La commission parlementaire fait droit à cette remarque en complétant l'alinéa 15 par la disposition que le salarié peut en effet avertir son employeur de manière orale ou écrite.



### *Amendements 9 et 10*

La commission parlementaire modifie à l'article *2bis* du projet de loi, devenu l'article 1<sup>er</sup>, point 3°, l'alinéa 16 de l'article L. 233-16 du Code du travail, en y remplaçant le terme « après » par le terme « de » et en supprimant les termes « au point 9 respectivement » ainsi que les termes « , pour le point 10, ».

En conséquence de ce qui précède, l'alinéa 16 de l'article L. 233-16 prend la teneur suivante :

« Le troisième jour **après de** son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur un certificat médical attestant que les conditions fixées **au point 9 respectivement** à l'alinéa 1<sup>er</sup>, **au point 10, de l'alinéa 1<sup>er</sup>** sont remplies et un document prouvant le lien de famille entre le salarié et la personne en besoin ou, **pour le point 10,** la concordance de leurs lieux de résidence respectifs. »

#### *Commentaire:*

Le Conseil d'État a signalé que l'alinéa 16, dans sa version amendée, modifie la terminologie concernant le délai dans lequel le salarié doit remettre les documents justifiant son absence à son employeur. Dans le texte sous examen, ce délai est en effet fixé au « troisième jour après son absence au plus tard » alors que l'article L. 121-6, paragraphe 2, évoque « le troisième jour de son absence au plus tard ».

Le Conseil d'État a aussi soulevé dans son avis du 25 octobre 2022 que « la directive ne prévoit [...] pas que le recours au droit de s'absenter du travail peut être subordonné à la présentation de justifications appropriées, et ce contrairement à ce qu'elle exige pour le congé d'aidant », il se pose le problème à l'alinéa 16 qu'il est prévu que le salarié doit remettre à l'employeur un certificat médical attestant les conditions fixées au point 9 (congé d'absence pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident). Le Conseil d'État doit dès lors s'y opposer formellement pour transposition incorrecte de la directive (UE) 2019/1158.

En vue de tenir compte de la remarque du Conseil d'État relative à la terminologie différente utilisée à l'alinéa 16 et non-alignée à celle prévue à l'article L. 121-6, paragraphe 2, la commission remplace par voie d'amendement à l'alinéa 16 le terme « après » par le terme « de ».

Afin de permettre au Conseil d'État de lever l'opposition formelle précitée, la commission supprime les termes « au point 9 respectivement » ainsi que les termes « , pour le point 10, ».

### *Amendement 11*

La commission parlementaire supprime à l'alinéa 22 de l'article L. 233-16 les termes « via la plateforme électronique destinée à cet effet » entre les termes « informe » et « l'employeur du détail et du moment » et ajoute le bout de phrase « via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa 21, par courrier simple ou électronique. » à la suite des termes « par la Trésorerie de l'État ».

En conséquence de ce qui précède, l'alinéa 22 de l'article L. 233-16 prend la teneur suivante :

« Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe **via la plateforme électronique destinée à cet effet** l'employeur du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État **via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa 21, par courrier simple ou électronique.** »

#### *Commentaire:*

En ce qui concerne l'alinéa 21 de l'article L. 233-16, le Conseil d'État se demande, comme il l'a déjà observé dans son avis du 25 octobre 2022 relatif au projet de loi n° 8017, de quelle façon l'employeur pourra apporter la preuve d'une absence d'accès à la plateforme électronique permettant de demander le remboursement. De même, se pose la question de savoir comment le ministre ayant le Travail dans ses attributions informera l'employeur du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État lorsque celui-ci n'a pas accès à la plateforme électronique.

Pour ce qui est de la première question posée par la Haute Corporation, la preuve d'une absence d'accès pourra être fournie par tout moyen, en fait il s'agit surtout de continuer à offrir cette possibilité pour des cas très rares dans lesquels l'employeur ne dispose pas d'ordinateur ou n'a pas les connaissances informatiques requises. Tel pourrait par exemple être le cas pour une personne très âgée qui

emploie un jardinier qui veut prendre un des congés extraordinaires prévus aux points 2, 7, 9 ou 10 de l'alinéa premier de l'article L. 233-16.

Pour ce qui est de la deuxième question, la commission parlementaire retient que si l'employeur apporte la preuve d'une absence d'accès à la plateforme électronique, il sera informé par courrier classique ou électronique du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'Etat. Afin de prévoir expressément cette possibilité dans le texte, l'alinéa en question est reformulé en y supprimant les termes « via la plateforme électronique destinée à cet effet » pour rajouter à la fin de l'alinéa les termes « via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa 21, par courrier simple ou électronique ».

\*

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

Je joins à la présente un texte coordonné du projet de loi.

J'envoie copie de la présente au Ministre aux Relations avec le Parlement, avec prière de transmettre les amendements aux instances à consulter.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

*Le Président de la Chambre des Députés,*  
Fernand ETGEN

*Annexe:*

Texte coordonné du projet de loi n° 8016, proposé par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale

\*

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

- 1° du Code du travail ;
  - 2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
  - 3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,
- en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil

**Chapitre 1<sup>er</sup> – Modification du Code du travail**

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'article L. 233-16, ~~alinéa 1<sup>er</sup>~~, du Code du travail, est modifié comme suit :

1° L'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

1<sup>o</sup> a) Aux points 7 et 8, le point final est remplacé par un point-virgule ;

2<sup>o</sup> b) L'alinéa est complété par les points 9 et 10 suivants :

- « 9. un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou **d'accident d'un membre de famille tel que défini ci-dessous** rendant indispensable la présence immédiate du salarié **et qui sont attestées par un médecin** ; »
- « 10. cinq jours sur une période d'occupation de douze mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille tel que défini ci-dessous ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié et qui nécessite des soins ou une aide considérables

pour raison médicale grave **qui réduit sa capacité et son autonomie la rendant incapable de compenser ou de faire face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques ou à des contraintes ou exigences liées à la santé et qui est** attestée par un médecin. »

2° ~~Art. 2. L'article L. 233-16, 1 L'alinéa 2, du même code~~ est complété comme suit :

« membre de la famille : le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou le partenaire. »

3° À la suite de l'alinéa 13 sont insérés les alinéas suivants :

~~Art. 2bis. L'article L. 233-16 du même code est complété, après l'alinéa 13, par les alinéas suivants :~~

« Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 9 et 10 correspondent à un maximum de huit, respectivement quarante heures, fractionnables **en heures entières**, pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

Le salarié qui bénéficie d'un de ces congés, est obligé d'en avertir, personnellement ou par personne interposée, **par voie orale ou écrite**, l'employeur ou un représentant de celui-ci au plus tard le jour même de l'absence.

Le troisième jour **après de** son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur un certificat médical attestant que les conditions fixées **au point 9 respectivement à l'alinéa 1<sup>er</sup>, au point 10, de l'alinéa 1<sup>er</sup>** sont remplies et un document prouvant le lien de famille entre le salarié et la personne en besoin ou, **pour le point 10**, la concordance de leurs lieux de résidence respectifs.

Cinquante 50 pour cent des salaires payés par l'employeur pour ces congés sont à charge du budget de l'État.

Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont le salaire de base, déclaré par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmenté des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé pris en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, des points 9 et 10 de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article.

Le salaire de base qui sert à calculer le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Si le salarié travaille à temps partiel, la limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail.

Pour avoir le remboursement de cinquante 50 pour cent des salaires visés ci-dessus, l'employeur est tenu, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de la prise du congé respectivement à compter du dernier jour du congé si le salarié le prend pendant plusieurs jours de suite, de présenter la demande, avec pièces à l'appui, par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur.

Les demandes non transmises par cette voie ne sont recevables que si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe **via la plateforme électronique destinée à cet effet** l'employeur du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État **via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa 21, par courrier simple ou électronique**.

Les indemnités indûment octroyées sur la base de déclarations fausses ou erronées sont à restituer.

~~Art. 3. L'article L. 233-16 du même code est complété par les alinéas suivants :~~

« Pendant toute la durée des congés énumérés ci-dessus, le contrat de travail est maintenu.

L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par à l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé un de ces congés ou en a bénéficié. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent alinéa est nulle et sans effet.



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

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

Pendant la durée des congés, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée des congés est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début des congés.

Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés énumérés ci-dessus ou d'en avoir bénéficié.

**Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros l'employeur qui refuse au salarié un des congés susvisés légalement dus.**

**En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »**

**Art. 4. 2.** L'article L. 234-44, paragraphe 9, du même code, est modifié comme suit :

- 1° A l'alinéa 2, les termes « motiver sa décision et » sont insérés entre les termes « il doit » et les termes « en informer le parent bénéficiaire » ;
- 2° À l'alinéa 3, première phrase, les termes « motiver sa décision et » sont supprimés ;

**Art. 5. 3.** L'article L. 234-46, paragraphe 3, alinéa 2, du même code est modifié comme suit :

- 1° À la deuxième phrase, entre les termes « La décision de report doit être » et les termes « notifiée au parent », sont insérés les termes « motivée et » ;
- 2° L'alinéa est complété par la phrase suivante :

« Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, l'employeur propose, dans la mesure du possible, au salarié une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article L. 234-44. ».

**Art. 6. 4.** Il est inséré dans le Livre II, titre III, du même code un nouveau Chapitre VI libellé comme suit :

Au livre II, titre III, du même code, il est inséré un chapitre VI nouveau libellé comme suit :

#### **« Chapitre VI. – Formules souples de travail**

Art. L. 236-1.

**Art. L. 236-1.** (1) Chaque salarié a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail à condition qu'il justifie d'une ancienneté de services continus auprès du même employeur d'au moins six mois et qu'il est parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de neuf ans ou qu'il **apporte** ~~doit apporter~~ des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini à l'article L. 233-16, ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessitent des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave **telles que définies à l'article L. 233-16, alinéa premier, point 10 attestées par un médecin.**

(2) Par « formules souples de travail » il y a lieu d'entendre la possibilité pour le salarié d'aménager son régime de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail flexibles ou à une réduction du temps de travail, pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année.

(3) L'employeur examine la demande de formules souples de travail et y répond dans un délai d'un mois en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié.

~~Toute décision de refus ou de report de la demande de formules souples de travail doit être motivée par écrit. Si l'employeur refuse l'octroi ou décide le report de la demande, il doit faire parvenir les motifs de refus ou du report de la demande au salarié demandeur par lettre recommandée avec avis de réception.~~

(4) Le salarié a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue pour ~~la ou~~ les formules souples de travail accordées.

Il a le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. Dans ce cas, l'employeur examine la demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond **dans un délai d'un mois**, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du salarié.

(5) L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé ~~une ou~~ plusieurs formules souples de travail ou en a bénéficiées. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

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

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

Pendant toute la période convenue pour ~~la ou~~ les formules souples de travail, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée de cette période est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de cette période.

(6) Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande conformément au paragraphe 1<sup>er</sup> ou d'avoir bénéficié des formules souples de travail lui accordées.

Art. L. 236-2.

**Art. L. 236-2.** Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros l'employeur qui ne respecte pas les obligations inscrites à l'article L. 236-1.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

**Art. 6bis. 5.** L'article L. 621-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, du même code, est modifié comme suit :

1° Au paragraphe premier, alinéa premier, les termes « ou le travail » sont placés entre les Termes « ayant l'emploi » et les termes « dans ses attributions » et la référence « L. 233-16, » est placée entre les termes « aux articles » et la référence « L. 621-10 et L. 631-2 ».

1° À la phrase liminaire, les termes « ou le travail » sont placés entre les termes « ayant l'emploi » et les termes « dans ses attributions » et les termes « L. 233-16, » sont placés entre les termes « aux articles » et les termes « L. 621-1 et L. 631-2 ».

2° Au point À la lettre a), les termes « du congé de paternité » sont remplacés par les termes « des congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat des congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10 ».

3° À la lettre Au point i), les termes « ainsi que » sont remplacés par une virgule « , » et après les termes « législation sur le chômage partiel » sont insérés les termes « ainsi que de celle sur les congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat ainsi que de celle sur les congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10 ».

4° Le même paragraphe premier est complété par une lettre un point r) de la teneur suivante :

L'alinéa est complété par une lettre r) ayant la teneur suivante :

« r) au fichier exploité par le Centre commun de la sécurité sociale indiquant le taux à payer par l'employeur se rapportant à l'Association d'assurance accident, à la Caisse nationale de la santé, à la Caisse nationale d'assurance pension et au Service de santé au travail respectif pour les périodes de congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat pour les périodes de congés extraordinaires visés à l'article L. 233- 16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10. ».

### **Chapitre 2 – Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

**Art. 6~~ter~~.** L'article 28 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complété par un nouveau point 4 qui prend la teneur suivante :

« 4. Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés ou services à temps partiel énumérés sous le présent chapitre ou d'en avoir bénéficié. » ;

**Art. 7 6~~quater~~.** L'article 28-5 de la même loi est modifié comme suit :

**1° Un nouveau point 10 est ajouté au paragraphe premier qui prend la teneur suivante :**

« 10° un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du fonctionnaire. » ;

**2° Au paragraphe 4, le dernier alinéa devient un nouveau paragraphe 6 et un nouveau paragraphe 5 est ajouté à l'article 28-5 qui prend la teneur suivante :**

« (5) Le congé extraordinaire prévu au paragraphe 1<sup>er</sup>, point 10 est fractionnable en heures. » ;

**Art. 8. 7-6.** L'article 29~~ter~~, paragraphe 9, de la même loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifié comme suit :

1° A l'alinéa 2, les termes « motiver sa décision et » sont insérés entre les termes « il doit » et les termes « en informer le parent bénéficiaire » ;

2° À l'alinéa 3, première phrase, les termes « motiver sa décision et » sont supprimés  $\frac{1}{2}$  .

**Art. 9. 8-7.** L'article 29~~quinquies~~, paragraphe 3, alinéa 2, de la même loi est modifié comme suit :

1° À la deuxième phrase, entre les termes « La décision de report doit être » et les termes « notifiée au parent », sont insérés les termes « motivée et » ;

2° L'alinéa est complété par la phrase suivante :

« Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, le chef d'administration ou son délégué propose, dans la mesure du possible, au parent une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article 29~~ter~~. ».

### **Chapitre 3 – Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

**Art. 10. 8~~bis~~.** L'article 29 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complété par un nouveau point 7, qui prend la teneur suivante :

« (7) Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés ou services à temps partiel énumérés sous le présent chapitre ou d'en avoir bénéficié. ».

**Art. 11. 9-8.** L'article 30~~ter~~, paragraphe 9 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifié comme suit :

1° A l'alinéa 2, les termes « motiver sa décision et » sont insérés entre les termes « il doit » et les termes « en informer le parent bénéficiaire » ;

2° À l'alinéa 3, première phrase, les termes « motiver sa décision et » sont supprimés  $\frac{1}{2}$  .

**Art. 12. ~~10. 9.~~** L'article 30~~quinquies~~, paragraphe 3, alinéa 2, de la même loi est modifié comme suit :

1° À la deuxième phrase, entre les termes « La décision de report doit être » et les termes « notifiée au parent », sont insérés les termes « motivée et » ;

2° L'alinéa est complété par la phrase suivante :

« Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, le collège des bourgmestre et échevins propose, dans la mesure du possible, au parent une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article 30~~ter~~. ».

8016/10

**N° 8016<sup>10</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

## **PROJET DE LOI**

**portant modification :**

**1° du Code du travail ;**

**2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**

**3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,**

**en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

\* \* \*

### **DEUXIEME AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT**

(4.7.2023)

Par dépêche du 7 juin 2023, le président de la Chambre des députés a soumis à l'avis du Conseil d'État une série de onze amendements parlementaires au projet de loi sous rubrique, adoptés par la Commission du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale.

Le texte des amendements était accompagné de remarques préliminaires, d'un commentaire pour chacun des amendements ainsi que d'un texte coordonné du projet de loi reprenant les amendements proposés et les propositions de texte du Conseil d'État que la commission a faites siennes.

\*

### **CONSIDERATIONS GENERALES**

Concernant le personnel relevant de l'enseignement musical communal, le Conseil d'État tient à renvoyer à son avis de ce jour portant sur le projet de loi n° 8063 portant fixation des conditions de travail et de rémunération du personnel enseignant de l'enseignement musical dans le secteur communal.

\*

### **EXAMEN DES AMENDEMENTS**

#### *Amendement 1*

L'amendement sous examen répond aux critiques que le Conseil d'État avait formulées dans son avis du 25 octobre 2022 à l'égard de l'article 1<sup>er</sup>, point 2°, du projet de loi sous avis. Le Conseil d'État est dès lors en mesure de lever son opposition formelle.

#### *Amendement 2*

Dans son avis du 25 octobre 2022, le Conseil d'État avait demandé, sous peine d'opposition formelle pour cause de transposition incomplète de la directive (UE) 2019/1158, que des dispositions assurant

le droit des fonctionnaires de l'État et des fonctionnaires communaux à s'absenter du travail pour raisons de force majeure conformes à la directive soient prévues par le projet de loi sous avis.

Dans la mesure où l'amendement sous revue vise à insérer le congé pour raisons de force majeure dans la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, celui-ci vise à répondre à cette demande pour ce qui concerne les fonctionnaires de l'État, de sorte que le Conseil d'État est en mesure de lever son opposition formelle sur ce point.

En ce qui concerne les fonctionnaires communaux, le Conseil d'État est en mesure de lever son opposition formelle au vu des explications fournies par la commission parlementaire.

#### *Amendement 2bis*

Sans observation.

#### *Amendements 3 et 4*

Les amendements sous examen répondent à deux oppositions formelles que le Conseil d'État avait formulées dans son avis du 25 octobre 2022 à l'endroit des articles 3 et 6. Partant, le Conseil d'État est en mesure de lever lesdites oppositions formelles.

#### *Amendement 5*

Dans son avis précité du 25 octobre 2022, le Conseil d'État avait formulé une opposition formelle à l'endroit de l'article 3 concernant plus précisément l'article L. 233-16, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 20, du Code du travail, dans sa teneur proposée. Dans la mesure où l'amendement sous revue vise à supprimer l'alinéa 20 dans sa teneur proposée, l'opposition formelle n'a plus lieu d'être.

#### *Amendements 6 à 8*

Sans observation.

#### *Amendements 9 et 10*

Les amendements sous examen modifient l'article 2bis qui a été inséré dans la loi en projet par l'amendement 1 des amendements gouvernementaux du 25 janvier 2023.

Dans son avis du 31 mars 2023, le Conseil d'État avait formulé une opposition formelle à l'égard de l'article L. 233-16, alinéa 16, que l'article 2bis du projet de loi sous avis vise à insérer au Code du travail. Dans la mesure où l'article L. 233-16, alinéa 16, dans sa teneur amendée, limite la présentation d'un certificat médical au seul cas de l'aidant, l'opposition formelle formulée par le Conseil d'État dans son avis précité du 31 mars 2023 peut être levée.

#### *Amendement 11*

Sans observation.

\*

### **OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE**

#### *Amendement 1*

À l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre b), dans sa teneur amendée, pour ce qui concerne l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 10, il y a lieu de remplacer les termes « la rendant incapable » par les termes « rendant le membre de famille ou la personne précitée incapable ».

#### *Amendement 2*

Il convient d'insérer un nouveau point 1<sup>o</sup> à l'article 7, dans sa teneur amendée, dont le libellé est le suivant :

« 1<sup>o</sup> Au point 9<sup>o</sup>, le point final est remplacé par un point-virgule ; ».

Les points 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> actuels sont à renuméroter en points 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>.

À l'article 7, point 1<sup>o</sup> (2<sup>o</sup> selon le Conseil d'État), phrase liminaire, dans sa teneur amendée, il faut remplacer les termes « paragraphe premier » par les termes « paragraphe 1<sup>er</sup> ».

À l'article 7, point 2° (3° selon le Conseil d'État), dans sa teneur amendée, pour ce qui concerne l'article 28-5, paragraphe 5, il convient d'insérer une virgule après les termes « point 10 ».

*Amendement 3*

À l'article 6, phrase liminaire, dans sa teneur amendée, il convient de remplacer le terme « point » par le terme « paragraphe ». Cette observation vaut également pour l'amendement 4 pour ce qui concerne l'article 10, phrase liminaire, dans sa teneur amendée.

*Amendement 4*

À l'article 10, phrase liminaire, dans sa teneur amendée, il y a lieu de supprimer la virgule avant les termes « qui prend la teneur suivante : ».

*Amendement 5*

Il y a lieu de maintenir les guillemets ouvrants.

*Amendement 6*

À l'article 4, dans sa teneur amendée, pour ce qui concerne l'article L. 236-1, paragraphe 1<sup>er</sup>, il faut remplacer les termes « alinéa premier » par les termes « alinéa 1<sup>er</sup> ».

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 21 votants, le 4 juillet 2023.

*Le Secrétaire général,*  
Marc BESCH

*Le Président,*  
Christophe SCHILTZ



Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

8016/11

**N° 8016<sup>11</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

**PROJET DE LOI**

**portant modification :**

**1° du Code du travail ;**

**2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**

**3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,**

**en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

\* \* \*

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

(4.7.2023)

Par dépêche du 12 juin 2023, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire a demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur les amendements parlementaires au projet de loi spécifié à l'intitulé.

Lesdits amendements ont pour objet de donner suite à l'avis n° 61.051 du 25 octobre 2022 du Conseil d'État et d'adapter et de compléter en conséquence le projet de loi initial n° 8016, qui vise notamment à préciser les modalités d'octroi du congé parental et du congé d'aidant pour les salariés du secteur privé en transposant en droit national une partie de la directive (UE) 2019/1158 déterminant les exigences minimales en matière de traitement au travail pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, surtout pour les travailleurs qui sont parents ou qui apportent des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de leur famille.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics ne se prononcera pas sur les amendements apportés aux dispositions qui ne seront pas applicables à ses ressortissants dans la fonction publique étatique et communale.

Concernant les agents publics, les amendements 3 et 4 visent à préciser respectivement le statut général des fonctionnaires de l'État et le statut général des fonctionnaires communaux dans le sens que les agents ne peuvent pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable s'ils ont effectué une demande d'octroi d'un congé ou d'un service à temps partiel ou s'ils ont bénéficié d'un tel. Selon le Conseil d'État, de telles dispositions de protection spéciale en matière de congés et de service à temps partiel font actuellement défaut dans la législation nationale applicable dans la fonction publique, mais elles sont cependant obligatoires suivant l'article 11 de la directive (UE) 2019/1158.

Ensuite, les amendements parlementaires introduisent pour les agents publics un nouveau congé extraordinaire (fractionnable en heures) d'« *un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate* » de l'agent, par analogie avec les dispositions prévues par le Code du travail. Dans son avis susmentionné, le Conseil d'État a en effet relevé à juste titre que les dispositions actuellement applicables relatives aux congés pouvant être accordés aux agents publics pour raison de force majeure liée à des situations familiales urgentes, à savoir le congé social et le

congé pour convenance personnelle, n'instituent pas légalement un droit à ces congés. À l'heure actuelle, l'octroi du congé social est lié à la condition de produire un certificat médical et l'octroi du congé pour convenance personnelle dépend de la bonne volonté du chef d'administration, qui « peut » accorder ce congé à l'agent sur la demande de ce dernier. L'article 7 de la directive (UE) 2019/1158 va toutefois plus loin, en accordant un véritable « *droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rend indispensable la présence immédiate du travailleur* ».

Étant donné que tous ces amendements ont pour finalité de mettre la législation nationale applicable dans la fonction publique en conformité avec la directive européenne susvisée, ceci en plus dans l'intérêt des agents publics, la Chambre ne peut qu'approuver ceux-ci, quoiqu'elle regrette que le gouvernement ait opté pour une solution minimaliste par la limitation à un seul jour par année du nouveau congé extraordinaire. En effet, les cas de force majeure liés à des situations familiales urgentes donnant droit audit congé sont imprévisibles et peuvent mener à la nécessité de libérer un agent de son service pendant plus d'une journée par an.

La Chambre prend par ailleurs bonne note de l'affirmation reprise au commentaire de l'amendement 2 selon laquelle les modifications apportées à l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État – prévoyant l'introduction du nouveau congé extraordinaire d'un jour pour raison de force majeure liée à des situations familiales urgentes – seront insérées pour les agents communaux à l'article 28 du règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux.

Sous la réserve des observations qui précèdent, la Chambre des fonctionnaires et employés publics marque son accord avec les amendements parlementaires lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 4 juillet 2023.

*Le Directeur;*  
G. TRAUFFLER

*Le Président,*  
R. WOLFF

8016/12

**N° 8016<sup>12</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

**PROJET DE LOI**

**portant modification :**

**1° du Code du travail ;**

**2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**

**3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,**

**en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

\* \* \*

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

(6.7.2023)

La commission se compose de : M. Dan Kersch, Président-Rapporteur ; Mme Djuna Bernard, Mme Myriam Cecchetti, Mme Francine Closener, M. Frank Colabianchi, M. Mars Di Bartolomeo, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Jean-Marie Halsdorf, M. Marc Hansen, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz, Carlo Weber, Membres.

\*

**I. ANTECEDENTS**

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire le 2 juin 2022.

L'avis de la Chambre des Salariés date du 28 juin 2022. Celui de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics du 11 juillet 2022.

Le Conseil d'État a émis un avis le 25 octobre 2022.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont émis un avis commun en date du 2 novembre 2022.

La Chambre des Députés fut saisie le 25 janvier 2023 de deux amendements gouvernementaux.

Un avis complémentaire de la Chambre des Salariés date du 9 février 2023.

Le Conseil supérieur des personnes handicapées a émis un avis en date du 14 mars 2023.

L'avis complémentaire du Conseil d'État date du 31 mars 2023

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a entendu la présentation du projet de loi par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire ainsi que par Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration dans sa réunion du 19 mai 2022.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a décidé d'une série d'amendements parlementaires lors de sa réunion du 25 mai 2023. Au cours de cette réunion, la commission a désigné M. Dan Kersch comme Rapporteur du projet de loi 8016.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics a émis un avis complémentaire en date du 4 juillet 2023.

Le second avis complémentaire du Conseil d'État date du 4 juillet 2023.

La commission a examiné le second avis complémentaire du Conseil d'État lors de sa réunion du 6 juillet 2023. Elle y a adopté le présent rapport.

\*

## II. OBJET DU PROJET DE LOI

Le présent projet de loi a pour objet de transposer en droit national la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

La directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité et de congé parental ainsi qu'en matière de formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou aidants. En outre, ladite directive introduit le congé d'aidant et consacre le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure. Ce projet de loi fait partie du plan « équilibre vie privée et vie professionnelle » annoncé par le Premier Ministre lors de son discours sur l'état de la Nation en date du 12 octobre 2021. Les dispositions de la directive relatives au congé de paternité ne figurent pas dans le présent projet de loi, mais font l'objet du projet de loi n° 8017.

Le projet de loi entend introduire deux nouveaux congés. Ainsi, il vise à conférer à chaque salarié le droit de prendre un congé d'aidant de cinq jours ouvrables par an pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille. De plus, le projet de loi prévoit pour chaque salarié le droit de s'absenter du travail d'un jour par an pour des raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rendent indispensable la présence immédiate du salarié et de demander des formes souples de travail.

Le projet de loi prévoit également l'accès à des formules de travail plus souples pour les salariés avec une ancienneté minimale de six mois et dont les enfants n'ont pas encore atteint l'âge de neuf ans.

Le projet de loi prévoit des dispositions relatives à la protection des droits des salariés qui prennent un des congés extraordinaires prévus à l'article L. 233-16 du Code du travail et de prévoir des sanctions en cas de refus de l'employeur d'accorder un de ces congés. Ainsi, le projet de loi prévoit de protéger les salariés contre un licenciement qui est en relation directe avec une demande d'un des nouveaux congés extraordinaires ou des formules de travail souples. En outre, le projet de loi prévoit que lors de la demande d'un congé parental fractionné ou lors du report du deuxième congé parental, l'employeur doit motiver sa décision de refus par écrit et qu'avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure une forme alternative de congé parental doit être proposée au salarié.

Le Gouvernement s'est engagé à soulager les employeurs des charges financières générées par les deux nouveaux congés extraordinaires, dans le cadre des discussions avec les partenaires sociaux qui ont eu lieu entre le 18 et le 21 septembre 2022 en vue de la conclusion d'un accord tripartite, à cofinancer cette charge supplémentaire à raison de 50%. Pour tenir compte de cette décision au sujet des dispositions relatives au congé pour raisons de force majeure liées à des raisons familiales urgentes et au congé d'aidant, une série d'amendements gouvernementaux a été déposée en date du 25 janvier 2023.

Des amendements parlementaires introduits en date du 7 juin 2023 ont permis au Conseil d'État de lever ses oppositions formelles. Pour le détail, il est renvoyé au commentaire des articles.

\*

## III. AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT

Dans son avis du 25 octobre 2022, le Conseil d'État formule cinq oppositions formelles.

Trois oppositions formelles concernent une transposition incorrecte et incomplète de la directive. Une opposition formelle porte sur la violation du principe de la légalité des peines. La cinquième opposition formelle porte sur l'article 6 proposé de la version initiale du projet de loi. Cet article

introduit le droit de demander des formules souples de travail. Néanmoins, l'article n'envisage pas d'insérer des dispositions similaires dans les lois relatives au statut des fonctionnaires de l'État et des fonctionnaires communaux. En conséquence, le Conseil d'État formule une opposition formelle.

Dans son avis complémentaire du 31 mars 2023, le Conseil d'État maintient ses observations et ses cinq oppositions formelles formulées dans son avis du 25 octobre 2022. En plus de ces cinq oppositions formelles relatives au projet de loi initial, la Haute Corporation formule deux oppositions formelles relatives aux amendements gouvernementaux du 25 janvier 2023.

Dans son deuxième avis complémentaire du 4 juillet 2023, le Conseil d'État est en mesure de lever ses sept oppositions formelles. Pour le détail, il est renvoyé au commentaire des articles.

\*

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

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

Dans son avis du 28 juin 2022, la Chambre des Salariés (CSL) marque son accord au projet de loi. Cependant, la chambre professionnelle critique que le projet de loi n'est pas assez ambitieux pour améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés.

En ce qui concerne le congé d'aidant, la chambre professionnelle regrette entre autres que le champ d'application du congé social, tel qu'il est prévu pour les fonctionnaires et agents communaux, ne soit pas élargi à tous les salariés du secteur privé. Elle formule plusieurs critiques et recommandations concernant le congé parental – portant entre autres sur le délai maximal pour pouvoir en profiter et le plafonnement du revenu de remplacement perçu lors du congé parental. La CSL regrette que les sanctions prévues ne soient pas adaptées.

Dans son avis complémentaire du 9 février 2023, la Chambre des Salariés marque son accord aux amendements gouvernementaux.

##### **Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics**

Dans son avis du 11 juillet 2022, la Chambre des fonctionnaires et employés publics marque son accord au projet de loi.

##### **Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers**

Dans leur avis commun du 2 novembre 2022, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent au projet de loi.

Sans préjudice des aménagements temporaires prévus dans l'Accord tripartite du 28 septembre 2022, les deux chambres professionnelles critiquent que le Gouvernement propose d'instaurer au profit des salariés un « congé d'aidant » de cinq jours et un « congé pour force majeure liée à des raisons familiales urgentes » d'une journée sur une période de 12 mois sans perte de rémunération à charge des entreprises. Les deux chambres avancent que la directive (UE) 2019/1158 ne prévoit justement pas d'obligation de rémunération ou d'indemnité.

Sur le fond, elles considèrent que les dispositions visant à introduire le congé d'aidant et le congé pour raisons de force majeure devraient être clarifiées (conditions d'ouverture, période de référence notamment) et que l'existence de différences notables entre ces deux types de congés justifie de définir un régime propre à chacun d'eux, respectivement de réagencer les dispositions projetées au niveau de l'article L. 233-16 du Code du travail.

##### **Avis du Conseil supérieur des personnes handicapées**

Dans son avis du 14 mars 2023, le Conseil supérieur des personnes handicapées (CSPH) propose d'élargir la définition d'aidant à une personne de confiance désignée par la personne aidée. Cette possibilité devrait en outre permettre à ce que la personne aidée puisse faire appel à plusieurs aidants au cours d'une même année si cela s'avérait nécessaire.



Le CSPH note que le projet de loi précise que chaque salarié aura droit à un entretien avec son employeur dans le but de demander des formules souples de travail, à savoir le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, tout en garantissant au salarié un retour au régime de travail de départ. Le CSPH préconise de préciser dans le projet de loi que la formule souple de travail est bien renouvelable.

### **Avis complémentaire de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics**

Dans son avis complémentaire du 4 juillet 2023, la Chambre des fonctionnaires et employés publics marque son accord aux amendements parlementaires.

\*

### **V. COMMENTAIRE DES ARTICLES**

*Article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettres a) et b) (Article 1<sup>er</sup>, points 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> initiaux)*

*Lettre a)*

L'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, devient l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre a). Il y est prévu de remplacer à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, aux points 7 et 8, du Code du travail, le point final par un point-virgule. Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire à cet égard.

*Lettre b)*

L'article 1<sup>er</sup>, point 2<sup>o</sup>, du projet de loi, qui vise à modifier l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, devient l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre b), de la loi en projet, suite à une renumérotation issue des observations d'ordre légistique du Conseil d'État, reprises par la commission parlementaire.

Le nouveau point 9 à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, tel qu'il est introduit au Code du travail par le projet de loi initial, prévoit que le salarié a droit à un jour de congé extraordinaire sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de famille (fils, fille, mère, père, conjoint ou partenaire) rendant indispensable la présence immédiate du salarié. Le salarié bénéficiaire de ce congé extraordinaire doit apporter la preuve de justification de la raison familiale urgente pour laquelle il a sollicité et profité du congé, en présentant à son employeur un certificat médical, comme l'indique encore le projet de loi initialement déposé.

Le projet de loi initial vise ainsi à transposer en droit national l'article 7 de la directive qui prévoit que tous les travailleurs devraient conserver leur droit de s'absenter du travail, sans perdre leurs droits en matière d'emploi acquis ou en cours d'acquisition, pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues, comme le prévoit la directive 2010/18/UE, conformément aux conditions établies par les États membres.

Le nouveau point 10, tel qu'il est introduit par le projet de loi initial, prévoit que le salarié a droit à cinq jours de congé extraordinaire sur une période d'occupation de douze mois lorsqu'il doit apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini au même article sous l'alinéa 2, ou à une personne qui vit dans le même ménage. La raison médicale grave pour laquelle la personne visée ci-dessus nécessite des soins ou une aide considérables doit être attestée par un médecin.

Le projet de loi initial vise ainsi à transposer l'article 6 de la directive. Afin de donner aux salariés qui ont des responsabilités familiales davantage de possibilités de rester dans la population active, chaque salarié devrait donc avoir droit à cinq jours ouvrables de congé d'aidant sur une période d'occupation de douze mois.

Les auteurs du projet de loi initial notent qu'en ce qui concerne les fonctionnaires de l'État, les articles 28-6 (congé pour convenance personnelle) et 28-7 (congé social) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État prévoient déjà des congés similaires aux congés/absences prévus aux articles 6 et 7 de la directive, de sorte qu'il n'y a pas de nécessité d'adapter ladite loi.

Les auteurs du projet de loi initial notent encore qu'en ce qui concerne les fonctionnaires communaux, le règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés

des fonctionnaires communaux prévoit également dans son article 28, points 3 et 4 un congé de conve- nances personnelles et un congé social.

Concernant le point 2° initial de l'article premier du projet de loi, qui vise à transposer les articles 6 et 7 de la directive 2019/1158 relatifs au congé d'aidant et à l'absence de travail pour raisons de force majeure, le Conseil d'État s'oppose formellement à cause d'une transposition incorrecte et incomplète de la directive.

En ce qui concerne le droit pour le salarié de s'absenter du travail pour raisons de force majeure, lequel sera prévu par l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 9, du Code du travail, le Conseil d'État note dans son avis du 25 octobre 2022 que le texte du projet de loi initial limite celui-ci au cas de maladie ou d'accident d'un membre de famille et que les raisons de force majeure doivent être attestées par un médecin. Or, la directive ne limite pas l'application du droit de s'absenter du travail aux seuls membres de famille et ne prévoit pas que le recours au droit de s'absenter du travail peut être subordonné à la présentation de justifications appropriées (contrairement d'ailleurs à ce qu'elle exige pour le congé d'aidant).

En ce qui concerne le congé d'aidant, le Conseil d'Etat souligne que l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 10, du Code du travail, reprend le texte de la directive, sans pour autant définir ce qu'il faut entendre par « raison médicale grave ».

Pour tenir compte des remarques du Conseil d'Etat et pour lui permettre de lever son opposition formelle en ce qui concerne le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure et du congé d'aidant, la commission supprime au point 9 les références à un membre de la famille et à une attestation médicale. La commission précise au point 10 la notion de « raison médicale grave » en y insérant une définition reprise du droit allemand et qui décrit la notion de « Pflegebedürftigkeit ».

Par voie d'amendement, la commission modifie comme suit l'article 1<sup>er</sup>, point 1°, lettre b) :

« 1° Au point 9, les termes « d'un membre de famille tel que défini ci-dessous » ainsi que les termes « et qui sont attestées par un médecin » sont supprimés ;

2° Au point 10, les termes « qui réduit sa capacité et son autonomie la rendant incapable de compenser ou de faire face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques ou à des contraintes ou exigences liées à la santé et qui est » sont ajoutés entre les termes « pour raison médicale grave » et « attesté par un médecin. ».

En conséquence de ce qui précède, l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi prend la teneur suivante :

« **Art. 1<sup>er</sup>.** L'article L. 233-16, ~~alinéa 1<sup>er</sup>~~, du Code du travail, est modifié comme suit :

1° L'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

1° a) Aux points 7 et 8, le point final est remplacé par un point-virgule ;

2° b) L'alinéa est complété par les points 9 et 10 suivants :

« 9. un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de famille tel que défini ci-dessous rendant indispensable la présence immédiate du salarié et qui sont attestées par un médecin ; »

« 10. cinq jours sur une période d'occupation de douze mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille tel que défini ci-dessous ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave qui réduit sa capacité et son autonomie la rendant incapable de compenser ou de faire face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques ou à des contraintes ou exigences liées à la santé et qui est attestée par un médecin. »

Dans son deuxième avis complémentaire, émis le 4 juillet 2023, le Conseil d'État constate qu'il est en mesure de lever son opposition formelle dès lors que l'amendement répond aux critiques formulées dans l'avis du 25 octobre 2022 de la Haute Corporation.

Dans ses observations d'ordre légistique, le Conseil d'État signale dans son deuxième avis complémentaire qu'il convient de remplacer à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 10, les termes « la rendant incapable » par les termes « rendant le membre de famille ou la personne précitée incapable ». La commission fait droit à cette observation et adapte le libellé visé en conséquence. Par conséquent, le point 10 visé prend la teneur suivante :

- « 10. cinq jours sur une période d'occupation de douze mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille tel que défini ci-dessous ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave **qui réduit sa capacité et son autonomie la rendant incapable rendant le membre de famille ou la personne précitée incapable de compenser ou de faire face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques ou à des contraintes ou exigences liées à la santé et qui est** attestée par un médecin. » »

*Article 1<sup>er</sup>, point 2° (Article 2 initial)*

L'article 2 initial devient l'article 1<sup>er</sup>, point 2°. La phrase liminaire est adaptée en conséquence.

Afin d'aligner les définitions du Code du travail par rapport à celles prévues dans la directive en ce qui concerne la notion de membre de la famille, il est proposé de reprendre au Code du travail la même définition que celle prévue à l'article 3, paragraphe 1<sup>er</sup> sous point e) de la directive.

Le Conseil d'État n'émet pas d'observation à cet égard.

*Article 1<sup>er</sup>, point 3° (Article 2bis nouveau)*

Par un premier amendement gouvernemental du 25 janvier 2023, il est inséré un nouvel article 2bis entre les articles 2 et 3 initiaux du projet de loi. Le nouvel article 2bis devient l'article 1<sup>er</sup>, point 3°, de la loi en projet.

Le nouvel article 2bis prend la teneur suivante :

« **Art. 2bis.** L'article L. 233-16 du même code est complété, après l'alinéa 13, par les alinéas suivants :

« Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 9 et 10 correspondent à un maximum de huit, respectivement quarante heures, fractionnables en heures entières, pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

Le salarié qui bénéficie d'un de ces congés, est obligé d'en avvertir, personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou un représentant de celui-ci au plus tard le jour même de l'absence.

Le troisième jour après son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur un certificat médical attestant que les conditions fixées au point 9 respectivement au point 10 de l'alinéa 1<sup>er</sup> sont remplies et un document prouvant le lien de famille entre le salarié et la personne en besoin ou, pour le point 10, la concordance de leurs lieux de résidence respectifs.

Cinquante pour cent des salaires payés par l'employeur pour ces congés sont à charge du budget de l'État.

Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont le salaire de base, déclaré par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmenté des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé pris en application des points 9 et 10 de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article.

Le salaire de base qui sert à calculer le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Si le salarié travaille à temps partiel, la limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail.

Pour avoir le remboursement de cinquante pour cent des salaires visés ci-dessus, l'employeur est tenu, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de la prise du congé respectivement à compter du dernier jour du congé si le salarié le prend pendant plusieurs jours de suite, de présenter la demande, avec pièces à l'appui, par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur.

Les demandes non transmises par cette voie ne sont recevables que si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe via la plateforme électronique destinée à cet effet l'employeur du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État.

Les indemnités indûment octroyées sur la base de déclarations fausses ou erronées sont à restituer. »

Les auteurs de l'amendement gouvernemental précisent ce qui suit à l'égard des nouveaux alinéas introduits à l'article L. 233-16 du Code du travail :

*Ad alinéa 1<sup>er</sup>*

Vu que les salariés bénéficiaires d'un congé pour cas de force majeure (nouveau point 9) ou d'un congé d'aidant (nouveau point 10) risquent de se poser souvent la question de savoir si ce congé peut être fractionné et comment se calcule le temps pouvant être pris par le salarié qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'alinéa premier de la partie nouvellement introduite par le présent amendement précise que le congé pour raisons de force majeure lié à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de la famille correspond à un maximum de 8 heures et le congé pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage, nécessitant des soins ou une aide considérable pour raisons médicales graves (« congé d'aidant »), correspond à un maximum de 40 heures calculées dans les deux cas, sur une période d'occupation de douze mois et un temps de travail hebdomadaire normal de 40 heures.

Les jours de congé prévus ci-dessus sont dorénavant fractionnables en heures entières sachant que chaque heure entamée est comptabilisée comme une heure entière. Un décompte en minutes n'est pas concevable puisqu'administrativement ingérable tant au niveau de l'employeur que du service en charge du remboursement.

*Ad alinéas 2 et 3*

L'alinéa 2 précise la procédure que le salarié doit respecter pour informer son employeur du fait qu'il est obligé de prendre un de ces congés extraordinaires.

Ensuite, l'alinéa 3 dispose expressément qu'en application des points 9 et 10 de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 233-16 le salarié doit, dans un délai déterminé, fournir un certificat médical et un document rapportant la preuve du lien de parenté avec respectivement du lieu de résidence de la personne malade ou victime d'un accident ou nécessitant des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave.

La teneur de ces deux alinéas est largement inspirée des paragraphes 1 et 2 de l'article L. 121-6 relatif aux formalités à respecter par le salarié incapable de travailler pour cause de maladie.

*Ad alinéa 4*

L'alinéa 4 limite la participation de l'Etat à 50% du salaire avancé par l'employeur.

*Ad alinéas 5 et 6*

L'alinéa 5 définit clairement les éléments pris en compte pour le calcul du montant à rembourser afin d'éviter le plus possible des incertitudes et des litiges à ce sujet.

L'alinéa 6 limite le salaire de base qui sert à calculer le remboursement au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. En outre, il précise que pour le salarié qui travaille à temps partiel, cette limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail pour éviter toute discussion sur ce point dans le cadre de l'application pratique des dispositions en question.

*Ad alinéas 7, 8 et 9*

L'alinéa 7 prévoit un délai de forclusion de 6 mois pour avoir le remboursement de 50% des salaires correspondant aux congés pris. Ce délai permet aux entreprises de grouper leurs demandes pour les faire par exemple deux ou trois fois par année.

En effet, ces congés pouvant être pris en heures, les demandes risquent d'être nombreuses et de ne concerner que de très petits montants.

Afin de simplifier et d'accélérer la procédure les demandes sont à faire par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur.

Dans ce même but tous les échanges d'informations se feront via ladite plateforme.

Les demandes introduites par la voie classique resteront néanmoins recevables quant à la forme pour autant que le recours au moyen en question soit motivé par la non accessibilité à la voie électronique.

*Ad alinéa 10*

Cette précision constitue un moyen supplémentaire de sécurité pour l'Etat qui s'engage financièrement dans le cadre de l'application du présent dispositif.

La commission parlementaire supprime à l'endroit de l'article *2bis* de la loi en projet, devenu l'article 1<sup>er</sup>, point 3°, à **l'alinéa 14** (alinéa 1<sup>er</sup> suivant l'amendement gouvernemental) de l'article L. 233-16 du Code du travail, les termes « **en heures entières** » ainsi que les termes « à un maximum de ».

En conséquence de ce qui précède, l'alinéa 14 de l'article L. 233-16 prend la teneur suivante :

« Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 9 et 10 correspondent à un maximum de huit, respectivement quarante heures, fractionnables **en heures entières**, pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné. »

En effet, afin de s'aligner à la même formulation qui a été utilisée à l'article premier, lettre c) du projet de loi n° 8017 qui prévoit le remplacement de l'ancien alinéa 7 de l'article L. 233-16 du Code du travail, la commission supprime, par la voie du présent amendement, à l'alinéa 14 de l'article L. 233-16 les termes « en heures entières ». Il est ainsi tenu compte que le nombre d'heures visé est fractionnable.

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'État signale qu'il n'a pas d'observation à faire à l'égard de cet amendement.

Par ailleurs, la commission suit le Conseil d'État qui constate que dans le libellé de l'alinéa 14, dans sa version déposée par voie d'amendement gouvernemental, il est précisé que « les jours de congés extraordinaires [...] correspondent à un maximum de huit, respectivement quarante heures [...] ». Dans la mesure où les congés visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 9 et 10, ne peuvent de toute manière pas excéder respectivement un ou cinq jours, ladite précision n'apporte aucune plus-value et est donc à omettre. Suite à cette remarque, la commission supprime à l'alinéa 14 les termes « un maximum de ».

La commission parlementaire ajoute à **l'alinéa 15** (alinéa 2 suivant l'amendement gouvernemental) de l'article L. 233-16 les termes « par voie orale ou écrite, » entre les termes « par personne interposée, » et les termes « l'employeur ou un représentant de celui-ci ».

En conséquence de ce qui précède, l'alinéa 15 de l'article L. 233-16 prend la teneur suivante :

« Le salarié qui bénéficie d'un de ces congés, est obligé d'en avertir, personnellement ou par personne interposée, **par voie orale ou écrite**, l'employeur ou un représentant de celui-ci au plus tard le jour même de l'absence. »

Concernant l'alinéa 15, le Conseil d'État se demande dans son avis complémentaire du 31 mars 2023 pourquoi il n'était pas précisé dans le texte que le salarié peut avertir son employeur de manière orale ou écrite, comme le prévoit l'article L. 121-6, paragraphe 1<sup>er</sup>. La commission parlementaire fait droit à cette remarque en complétant l'alinéa 15 par la disposition que le salarié peut en effet avertir son employeur de manière orale ou écrite.

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'État signale qu'il n'a pas d'observation à faire à l'égard de cet amendement.

La commission parlementaire modifie à l'article *2bis* du projet de loi, devenu l'article 1<sup>er</sup>, point 3°, **l'alinéa 16** (alinéa 3 suivant l'amendement gouvernemental) de l'article L. 233-16 du Code du travail, en y remplaçant le terme « après » par le terme « de » et en supprimant les termes « au point 9 respectivement » ainsi que les termes « , pour le point 10, ».

En conséquence de ce qui précède, l'alinéa 16 de l'article L. 233-16 prend la teneur suivante :

« Le troisième jour **après de** son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur un certificat médical attestant que les conditions fixées au point 9 respectivement à



l'alinéa 1<sup>er</sup>, au point 10, de l'alinéa 1<sup>er</sup> sont remplies et un document prouvant le lien de famille entre le salarié et la personne en besoin ou, ~~pour le point 10,~~ la concordance de leurs lieux de résidence respectifs. »

Le Conseil d'État a en effet signalé dans son avis complémentaire du 31 mars 2023 que l'alinéa 16, dans sa version amendée, modifie la terminologie concernant le délai dans lequel le salarié doit remettre les documents justifiant son absence à son employeur. Dans le texte sous examen, ce délai est en effet fixé au « troisième jour après son absence au plus tard » alors que l'article L. 121-6, paragraphe 2, évoque « le troisième jour de son absence au plus tard ».

Le Conseil d'État a aussi soulevé dans son avis du 25 octobre 2022 que « la directive ne prévoit [...] pas que le recours au droit de s'absenter du travail peut être subordonné à la présentation de justifications appropriées, et ce contrairement à ce qu'elle exige pour le congé d'aidant », il se pose le problème à l'alinéa 16 qu'il est prévu que le salarié doit remettre à l'employeur un certificat médical attestant les conditions fixées au point 9 (congé d'absence pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident). Le Conseil d'État doit dès lors s'y opposer formellement pour transposition incorrecte de la directive (UE) 2019/1158.

En vue de tenir compte de la remarque du Conseil d'État relative à la terminologie différente utilisée à l'alinéa 16 et non-alignée à celle prévue à l'article L. 121-6, paragraphe 2, la commission remplace par voie d'amendement à l'alinéa 16 le terme « après » par le terme « de ».

Afin de permettre au Conseil d'État de lever l'opposition formelle précitée, la commission supprime les termes « au point 9 respectivement » ainsi que les termes « , pour le point 10, ».

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'État signale qu'il est en mesure de lever son opposition formelle.

Dans un souci de cohérence interne de l'article L. 233-16 du Code du travail, le Conseil d'État recommande aux auteurs d'employer soit le terme « salaire », comme dans le texte du projet de loi n° 8016, soit le terme « rémunération », comme c'est le cas dans le projet de loi n° 8017.

La commission suit la recommandation du Conseil d'État en maintenant le terme « salaire » dans le projet de loi n° 8016 et en remplaçant le terme « rémunération » dans le projet de loi n° 8017 par le terme « salaire ».

La commission parlementaire supprime à l'alinéa 22 (alinéa 9 suivant l'amendement gouvernemental) de l'article L. 233-16 les termes « via la plateforme électronique destinée à cet effet » entre les termes « informe » et « l'employeur du détail et du montant » et ajoute le bout de phrase « via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa 21, par courrier simple ou électronique. » à la suite des termes « par la Trésorerie de l'État ».

En conséquence de ce qui précède, l'alinéa 22 de l'article L. 233-16 prend la teneur suivante :

« Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe ~~via la plateforme électronique destinée à cet effet~~ l'employeur du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa 21, par courrier simple ou électronique. »

En ce qui concerne l'alinéa 21 de l'article L. 233-16, le Conseil d'État se demande, comme il l'a déjà observé dans son avis du 25 octobre 2022 relatif au projet de loi n° 8017, de quelle façon l'employeur pourra apporter la preuve d'une absence d'accès à la plateforme électronique permettant de demander le remboursement. De même, se pose la question de savoir comment le ministre ayant le Travail dans ses attributions informera l'employeur du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État lorsque celui-ci n'a pas accès à la plateforme électronique.

Pour ce qui est de la première question posée par la Haute Corporation, la preuve d'une absence d'accès pourra être fournie par tout moyen, en fait il s'agit surtout de continuer à offrir cette possibilité pour des cas très rares dans lesquels l'employeur ne dispose pas d'ordinateur ou n'a pas les connaissances informatiques requises. Tel pourrait par exemple être le cas pour une personne très âgée qui emploie un jardinier qui veut prendre un des congés extraordinaires prévus aux points 2, 7, 9 ou 10 de l'alinéa premier de l'article L. 233-16.

Pour ce qui est de la deuxième question, la commission parlementaire retient que si l'employeur apporte la preuve d'une absence d'accès à la plateforme électronique, il sera informé par courrier classique ou électronique du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État. Afin de

prévoir expressément cette possibilité dans le texte, l'alinéa en question est reformulé en y supprimant les termes « via la plateforme électronique destinée à cet effet » pour rajouter à la fin de l'alinéa les termes « via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa 21, par courrier simple ou électronique ».

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'État signale qu'il n'a pas d'observation à faire à l'égard de cet amendement.

La commission applique aux alinéas 17 et 20 une observation d'ordre légistique faite par le Conseil d'État et remplace le terme « cinquante » par le chiffre « 50 » pour marquer un pourcentage.

*Article 1<sup>er</sup>, point 3<sup>o</sup> (suite) (Article 3 initial)*

A la suite des observations d'ordre légistique émises par le Conseil d'État dans son avis du 25 octobre 2022, et qui ont une incidence sur la numérotation des articles de la loi en projet, la phrase liminaire initiale de l'article 3 initial est supprimée et les dispositions contenues dans l'article 3 initial sont rajoutées à l'article 1<sup>er</sup>, point 3<sup>o</sup>, qui les précèdent. En effet, sont ici visés les alinéas constituant un ajout à l'article L. 233-16 du Code du travail, lui-même déjà complété par 10 alinéas nouveaux insérés à la suite de l'alinéa 13 dudit article du Code du travail.

Par analogie à ce qui est déjà prévu pour le congé parental aux paragraphes 8 et 9 de l'article L. 234-47, les auteurs du projet de loi insèrent à l'article 3 initial du projet de loi huit nouveaux alinéas à la fin de l'article L. 233-16 du Code du travail afin d'assurer que les salariés qui ont pris l'un des congés visés aux points 1 à 10 du même article bénéficient d'une protection contre le licenciement, les repréaillies ou le traitement moins favorable, que leurs droits en matière d'emploi sont garantis lorsqu'ils bénéficient d'un des congés et que l'employeur soit sanctionné lorsque le salarié se voit refuser un congé extraordinaire qui lui est légalement dû.

L'article 10 de la directive impose aux États membres de veiller à ce que les droits acquis ou en cours d'acquisition par le salarié à la date de début du congé prévu aux articles 4 (congé de paternité), 5 (congé parental) et 6 (congé d'aidant) ou de l'absence du travail prévue à l'article 7 sont maintenus jusqu'à la fin dudit congé ou de ladite absence du travail. La directive impose que les États membres assurent qu'à la fin du congé prévu aux articles 4, 5 et 6, le travailleur ait le droit de retrouver son emploi ou un poste de travail équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas pris ce congé. N.B. Vu que le présent projet de loi transpose l'article 7 (absence du travail pour raisons de force majeure) de la directive en introduisant un nouveau congé extraordinaire dans le Code du travail, il revient de lui donner la même protection que celle prévue pour les autres congés extraordinaires.

En plus, l'article 11 de la directive dispose que les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4 (congé de paternité), 5 (congé parental) et 6 (congé d'aidant) ou se sont absents du travail conformément à l'article 7 ou au motif qu'ils ont exercé les droits prévus à l'article 9 (formules souples de travail).

L'article 12, paragraphe 1<sup>er</sup> de la directive prévoit en outre que les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de travailleurs et toutes mesures préparatoires en vue d'un licenciement au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4 (congé de paternité), 5 (congé parental) et 6 (congé d'aidant) ou au motif qu'ils ont exercé le droit de demander une formule souple de travail visée à l'article 9.

Finalement, l'article 13 de la directive impose aux États membres de déterminer le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la directive et de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre de ces sanctions. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

La commission parlementaire supprime à l'endroit de l'article 3 initial du projet de loi les alinéas 20 et 21 nouvellement prévus à l'article L. 233-16 du Code du travail par le projet de loi initial, relatifs à des sanctions à l'encontre des employeurs fautifs. A l'article 3 du projet de loi, les deux derniers alinéas sont dès lors supprimés.

Par conséquent, l'article 3 initial prend la teneur suivante :

~~Art. 3. L'article L. 233-16 du même code est complété par les alinéas suivants :~~

« Pendant toute la durée des congés énumérés ci-dessus, le contrat de travail est maintenu.

L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé un de ces congés ou en a bénéficié. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent alinéa est nulle et sans effet.

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

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

Pendant la durée des congés, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée des congés est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début des congés.

Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés énumérés ci-dessus ou d'en avoir bénéficié.

**Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros l'employeur qui refuse au salarié un des congés susvisés légalement dus.**

**En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »**

En ce qui concerne les sanctions prévues à l'encontre des employeurs qui refuseraient au salarié un des congés prévus par l'article L. 233-16 du Code du travail, le Conseil d'État constate que l'article L. 233-20 prévoit des sanctions en cas d'infraction à l'ensemble des dispositions du chapitre III, du titre III, du livre II, du Code du travail, donc y inclus l'article L. 233-16.

Ainsi, tant l'article L. 233-16, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 20, du Code du travail, dans sa teneur initialement proposée, que l'article L. 233-20 du Code du travail prévoient d'assortir de deux sanctions pénales différentes un même fait, à savoir le refus d'un des congés extraordinaires prévus à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 233-16 par l'employeur, ce qui est inconcevable au vu du principe de la légalité des peines, consacré par l'article 14 de la Constitution, qui, d'après la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, exige que les peines soient suffisamment déterminées, à l'effet de permettre à tout justiciable commettant un fait pénalement répréhensible de mesurer la nature et la portée des sanctions, le cas échéant, encourues.

Partant, le Conseil d'État s'oppose formellement à l'alinéa 20 initial dans sa teneur proposée.

Par ailleurs, le Conseil d'État constate que le délai de récidive prévu à l'article L. 233-16, alinéa 21, dans sa teneur proposée, diffère de celui applicable dans le cadre de l'article L. 233-20 du Code du travail. En effet, l'article L. 233-20 ne fixant pas de délai dérogatoire, le délai de droit commun en matière de récidive s'applique en cas d'infractions commises aux dispositions prévues à l'article L. 233-20.

Alors que l'article L. 233-20 prévoit déjà des sanctions en cas d'infraction à l'ensemble des dispositions du chapitre III, du titre III, du livre II, du Code du travail, donc y inclus l'article L. 233-16, et afin de permettre au Conseil d'État de lever l'opposition formelle en question, la commission parlementaire supprime donc les alinéas 20 et 21 nouvellement prévus par le projet de loi initial.

En ce qui concerne les fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires communaux, le Conseil d'État estime que le régime disciplinaire applicable à la Fonction publique répond aux exigences de la directive en termes de sanctions et qu'il n'est donc pas nécessaire d'insérer des dispositions nouvelles à l'égard des sanctions dans la législation afférente.

Quant à l'opposition formelle du Conseil d'État relative à l'absence au projet de loi initial de dispositions prévoyant que le travailleur ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des deux types de congé prévus par la



directive dans la législation portant sur les fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires communaux, la commission ajoute par voie d'amendement respectivement aux articles *6ter* et *8bis*, devenus les articles 6 et 10, un alinéa de la teneur suivante :

« Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés ou services à temps partiel énumérés sous le présent chapitre ou d'en avoir bénéficié. »

Pour les fonctionnaires de l'État, le projet de loi ajoute l'alinéa prémentionné en tant que nouveau point 4 à l'article 28 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

Pour les fonctionnaires communaux, le projet de loi ajoute l'alinéa prémentionné en tant que nouveau point 7 à l'article 29 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Quant à la légistique, l'article 3 initial est rajouté à l'article 1<sup>er</sup>, point 3°, la numérotation de l'article 3 initial tant que la phrase liminaire afférente sont supprimées. Les guillemets entrant devant les termes « Pendant toute la durée » sont d'abord supprimés, ensuite, sur base d'une observation faite par le Conseil d'État dans son deuxième avis complémentaire, les guillemets ouvrants sont maintenus. A l'alinéa deux de l'article 3 initial, les termes « par l'article » sont remplacés par les termes « à l'article ».

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'État signale qu'il est en mesure de lever son opposition formelle relative à l'article L. 233-16, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 20.

#### *Article 2 (Article 4 initial)*

L'article 4 initial devient l'article 2 du projet de loi.

L'article 4 initial, devenu l'article 2, se propose de modifier la législation luxembourgeoise en prévoyant que l'employeur peut procéder au refus du congé parental en informant le parent demandeur par écrit de cette décision.

En effet, l'article 5, paragraphe 5, de la directive dispose que « *Les États membres peuvent déterminer les circonstances dans lesquelles un employeur, après consultation conformément à la législation, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, est autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour une durée raisonnable au motif que le fait de prendre ce congé parental au moment demandé perturberait gravement le bon fonctionnement de l'employeur. L'employeur justifie un tel report de congé parental par écrit.* »

Ainsi, l'employeur est « *autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour une durée raisonnable au motif que le fait de prendre ce congé parental au moment demandé perturberait gravement le bon fonctionnement de l'employeur.* ». L'employeur doit justifier ce report « *par écrit* ».

Le paragraphe 6, du même article dispose également que tout refus d'accéder à une demande à prendre un congé parental en recourant à une solution flexible, doit être justifié par écrit.

La législation actuellement en vigueur prévoit que les formes de congé parental prévues à l'article L. 234-44, paragraphe 2, du Code du travail (à savoir les formes de congé parental fractionnées) peuvent être refusées. En cas de refus, l'employeur doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification. C'est uniquement dans le cadre de cet entretien que l'employeur « *doit motiver la décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent.* ». Vu que la décision de refus doit être motivée lors de l'entretien, et alors qu'il n'existe actuellement aucune obligation de motiver ladite décision de refus par écrit, il y a lieu d'adapter la législation nationale en prévoyant une obligation de motiver la décision par écrit, afin de se conformer au droit européen qui impose « *que ce report soit justifié par écrit par les employeurs* » (Considérant 22).

De plus, il est proposé de supprimer à l'alinéa 3 du même article les termes « *motiver sa décision et* » alors que cette motivation devient superflète dès lors qu'elle est prévue à l'alinéa 2.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond à l'égard de l'article 4 initial, devenu l'article 2, de la loi en projet.

La commission adopte les remarques d'ordre légistique faites par le Conseil d'État en ajoutant à la phrase liminaire une virgule après les termes « du même code » et en remplaçant à la fin du point 2° le point-virgule par un point.

*Article 3 (Article 5 initial)*

L'article 5 initial devient l'article 3 du projet de loi.

La modification proposée à l'article 5 initial, devenu l'article 3, vise à transposer en droit luxembourgeois les dispositions de l'article 5, paragraphe 7, de la directive qui dispose que « *Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lors de l'examen des demandes de congé parental à temps plein, les employeurs offrent, dans la mesure du possible et avant tout report conformément au paragraphe 5, des solutions flexibles pour prendre un congé parental conformément au paragraphe 6.* ».

Actuellement la législation en vigueur, et plus précisément l'article L. 234-46, paragraphe 3, du Code du travail prévoit que le deuxième congé parental peut, à titre exceptionnel, être reporté. Le report du congé sollicité ne peut ainsi avoir lieu que pour des raisons et dans des conditions précisées par la loi.

De plus, le paragraphe 4, alinéa 4, du même article, précise qu'en cas de report du congé, « *l'employeur doit proposer au salarié dans le délai d'un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.* ».

Alors que la législation actuelle prévoit uniquement que l'employeur doit proposer au salarié, en cas de report, une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date de début du congé sollicité, il y a lieu d'ajouter une obligation supplémentaire à l'encontre de l'employeur, qui prévoit dorénavant qu'avant tout report éventuel, ce dernier doit, dans la mesure du possible, offrir des solutions flexibles au salarié pour prendre le congé parental.

Il y a lieu de préciser que l'employeur doit uniquement proposer aux parents bénéficiaires visés par les paragraphes 2 et 3 de l'article L. 234-44, une forme flexible de congé parental alors que les parents bénéficiaires qui tombent sous les cas de figure prévus par les paragraphes 3 et 4 du même article, ont uniquement droit au congé parental à plein temps, tel qu'il est prévu par le paragraphe 1<sup>er</sup> du même article.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond à l'égard de l'article 5 initial, devenu l'article 3 de la loi en projet.

La commission applique une observation d'ordre légistique et supprime à l'endroit de l'article 3, point 2°, phrase liminaire, de terme « suivante ».

*Article 4 (Article 6 initial)*

L'article 6 initial, devenu l'article 4, vise à transposer l'article 9 de la directive qui détermine les modalités des formules souples de travail en insérant un chapitre VI au livre II, titre III, du Code du travail, comprenant les articles L. 236-1 et L. 236-2.

La commission suit une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et s'abstient à marquer lesdits nouveaux articles en gras. La commission les indique en les soulignant, évitant ainsi une confusion avec la numérotation des articles de la loi en projet.

Actuellement, seulement l'article L. 234-47, paragraphe 11, prévoit que le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. L'employeur examine sa demande et y répond en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié. En cas de rejet de la demande faite par le salarié, l'employeur est tenu de motiver son rejet.

La directive va au-delà de ce qui est actuellement prévu en ouvrant le droit à un entretien avec son employeur en vue de demander des formules souples de travail à tout salarié dont l'enfant n'a pas atteint l'âge de neuf ans, donc non seulement aux salariés issus du congé parental. Il en est de même pour les aidants c'est-à-dire pour les salariés qui doivent apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini à l'article L. 233-16, ou à une personne qui vit dans le même ménage nécessitant des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave attestée par un médecin.

Il est alors proposé d'insérer un nouveau chapitre VI au titre III du livre II au Code du travail avec un **article L. 236-1** qui vise à introduire le droit à un entretien avec l'employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail pour les salariés se retrouvant dans un des cas cités ci-dessus.

Ce droit à un entretien avec l'employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail n'est ouvert qu'aux salariés pouvant justifier d'une ancienneté continue d'au moins six mois auprès de leur employeur.

Par « formules souples de travail » il y a lieu d'entendre la possibilité pour le salarié d'aménager son régime de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année. En l'espèce, il ne s'agit pas d'une liste exhaustive, l'employeur et le salarié peuvent, le cas échéant, convenir toute autre formule souple de travail, celle-ci ne saurait pourtant être en défaveur du salarié.

L'employeur est censé d'examiner la demande de formules souples de travail de son salarié et il veille à répondre dans un délai d'un mois en tenant compte du besoin de l'entreprise et de ceux du salarié. Toute décision de refus ou de report de la demande de formules souples de travail doit être motivée par écrit. Si l'employeur refuse l'octroi ou décide le report de la demande, il doit faire parvenir les motifs de refus ou du report de la demande au salarié demandeur par lettre recommandée avec avis de réception.

Il est aussi prévu que le salarié a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue pour la ou les formules souples de travail accordées.

En outre, il a le droit de demander à revenir au régime de travail de départ même avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. Dans ce cas, l'employeur examine la demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du salarié.

L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé une ou plusieurs formules souples de travail ou en a bénéficiées. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Pendant toute la période convenue pour la ou les formules souples de travail, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée de cette période est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de cette période. Il ne peut pas faire l'objet de repréaillies ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande de formules souples de travail ou d'en avoir bénéficiées.

La commission parlementaire ajoute à l'endroit de l'article 6, devenu l'article 4 du projet de loi, à l'article L. 236-1, paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code du travail, le bout de phrase « **telle que définie à l'article L. 233-16, alinéa premier, point 10** » qui suit les termes « ou une aide considérables pour raison médicale grave ». La commission supprime à l'article L. 236-1, paragraphe 1<sup>er</sup>, les termes « attestée par un médecin ». Par ailleurs, la commission remplace au même paragraphe les termes « doit apporter » par le terme « apporte ». La commission écrit au paragraphe 1<sup>er</sup> le terme « nécessitent » au singulier, corrigeant ainsi une erreur matérielle qui s'y était glissée. La commission fait par ailleurs siennes les observations d'ordre légistique du Conseil d'État à l'égard de la phrase liminaire et de la désignation du numéro d'article à insérer à l'endroit de l'article 6, devenu l'article 4 de la loi en projet.

En conséquence de ce qui précède, la phrase liminaire et le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 6 initial, devenu l'article 4 du projet de loi, prennent la teneur suivante:

« Art. 6. 4. Il est inséré dans le Livre II, titre III, du même code un nouveau Chapitre VI libellé comme suit :

Au livre II, titre III, du même code, il est inséré un chapitre VI nouveau libellé comme suit :

## « Chapitre VI. – Formules souples de travail

Art. L. 236-1.

**Art. L. 236-1.** (1) Chaque salarié a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail à condition qu'il justifie d'une ancienneté de services continus auprès du même employeur d'au moins six mois et qu'il est parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de neuf ans ou qu'il ~~apporte~~ ~~doit apporter~~ des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini à l'article L. 233-16, ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessitent des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle que définie à l'article L. 233-16, alinéa premier, point 10 attestée par un médecin. » »

En ce qui concerne l'article L. 236-1 du Code du travail, le paragraphe 1<sup>er</sup>, qui soumet le droit de l'aidant de demander une formule souple de travail à l'exigence d'attester la raison médicale par un médecin et à une « raison médicale grave », le Conseil d'État renvoie en effet à ses observations formulées à l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi et plus particulièrement à celles relatives à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 9<sup>o</sup>, du Code du travail, dans sa teneur proposée. Le Conseil d'État avait en effet remarqué ce qui suit : « Le texte de l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 9<sup>o</sup>, du Code du travail, dans sa teneur proposée, exige encore que les raisons de force majeure soient attestées par un médecin. La directive ne prévoit toutefois pas que le recours au droit de s'absenter du travail peut être subordonné à la présentation de justifications appropriées, et ce contrairement à ce qu'elle exige pour le congé d'aidant. ».

Pour tenir compte de la remarque du Conseil d'État, la commission parlementaire modifie l'article 6 initial du projet de loi en renvoyant à la définition de la raison médicale grave prévue à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 10<sup>o</sup>, et en supprimant la condition que la raison médicale grave doit être attestée par un médecin.

Ainsi, le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 236-1 du Code du travail transpose le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 9 de la directive qui prévoit 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. La durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable. »

Le terme « aidant » étant défini à l'article 3, paragraphe premier, lettre d) de la directive comme un travailleur « qui apporte des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille 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 qu'elle est définie par chaque État membre », il y a lieu de reprendre ces termes dans le paragraphe premier du nouvel article L. 236-1.

La condition que la raison médicale grave doit être attestée par un médecin est supprimée puisque la directive ne prévoit effectivement pas de telle contrainte.

La commission suit une observation d'ordre légistique faite par le Conseil d'État dans son deuxième avis complémentaire et remplace les termes « alinéa premier » par les termes « alinéa 1<sup>er</sup> ». En conséquence, le premier paragraphe de l'article L. 236-1 du Code du travail prend la teneur suivante :

« Art. L. 236-1.

**Art. L. 236-1.** (1) Chaque salarié a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail à condition qu'il justifie d'une ancienneté de services continus auprès du même employeur d'au moins six mois et qu'il est parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de neuf ans ou qu'il ~~apporte~~ ~~doit apporter~~ des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini à l'article L. 233-16, ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessitent des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle que définie à l'article L. 233-16, alinéa premier 1<sup>er</sup>, point 10 attestée par un médecin. » »

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'État signale qu'il est en mesure de lever son opposition formelle.

Concernant le paragraphe 3, alinéa 2 de l'article L. 236-1 à insérer au Code du travail, la commission suit une observation du Conseil d'État et supprime la première phrase de cet alinéa, qui a la teneur suivante : « Toute décision de refus ou de report de la demande de formules souples de travail doit être

motivée par écrit. » le Conseil d'État avait fait remarquer à juste titre que la première phrase de cet alinéa fait double emploi avec la deuxième phrase de l'alinéa.

Concernant le paragraphe 4 qui transpose le paragraphe 3 de l'article 9 de la directive, le Conseil d'État constate que même si la directive ne prévoit pas de délai endéans lequel l'employeur doit examiner la demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ, il serait utile de prévoir un délai qui se tienne au délai visé au paragraphe 3. La commission donne suite à cette remarque et insère au paragraphe 4, alinéa 2, les termes « dans un délai d'un mois » entre les termes « et y répond » et les termes « en tenant compte ».

Au travers du libellé du nouvel article L. 236-1, la commission transpose une observation faite par le Conseil d'État et remplace les formulations « une ou plusieurs » et « la ou les » par une formulation au pluriel, à savoir, respectivement « plusieurs » et « les » pour ainsi se référer aux formules souples de travail.

Le Conseil d'État relève dans son avis du 25 octobre 2022 que l'article 6 initial du projet de loi, devenu l'article 4, qui introduit le droit de demander des formules souples de travail, n'envisage pas d'insérer des dispositions similaires dans les lois relatives au statut des fonctionnaires de l'État et des fonctionnaires communaux.

Le Conseil d'État estime que les dispositions relatives au « *service à temps partiel* » (cf. les articles 31 et 31-1 de la loi précitée du 16 avril 1979 et les articles 33 et 34 de la loi précitée du 24 décembre 1985) répondent aux exigences de la directive en ce qu'elles permettent aux fonctionnaires de demander des formules souples de travail. La législation relative à la procédure administrative non contentieuse permet également de s'assurer que les décisions de refus de telles formules souples de travail soient dûment motivées.

Selon le Conseil d'État, font cependant défaut des dispositions protégeant les fonctionnaires contre des représailles ou des traitements moins favorables lorsque ceux-ci ont formulé une demande en vue d'un service à temps partiel ou bénéficient d'un tel service. Le Conseil d'État demande par voie de conséquence et sous peine **d'opposition formelle**, pour cause de transposition incomplète de la directive, de compléter le projet de loi sous examen par des dispositions assurant une telle protection aux fonctionnaires.

Vu les modifications apportées au projet de loi par les amendements aux endroits des articles *6ter* et *8bis*, devenus les articles 6 et 10, il est tenu compte de la remarque du Conseil d'État, lui permettant ainsi de lever l'opposition formelle.

En effet, à l'article 28 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, il est ajouté un nouveau point 4 et à l'article 29 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux il est ajouté un nouveau point 7, de la teneur identique suivante :

« Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés ou services à temps partiel énumérés sous le présent chapitre ou d'en avoir bénéficié. »

Enfin, **l'article L. 236-2** prévoit une amende de 251 à 2.500 euros pour l'employeur qui ne respecte pas ses obligations inscrites à l'article L. 236-1.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum.

La commission fait droit à une observation du Conseil d'État et insère le terme « du » entre les termes « au double » et « maximum » pour écrire « au double du maximum ».

#### *Article 5 (Article 6bis nouveau)*

Par un second amendement gouvernemental, il est inséré un nouvel article *6bis* entre l'article 6 et l'article 7 du projet de loi initial. Le nouvel article *6bis* devient l'article 5 du projet de loi.

Le nouvel article *6bis*, tel qu'introduit par l'amendement gouvernemental afférent, prend la teneur suivante :

« **Art. 6bis.** L'article L. 621-3 est modifié comme suit :

1° Au paragraphe premier, alinéa premier, les termes « ou le travail » sont placés entre les Termes « ayant l'emploi » et les termes « dans ses attributions » et la référence « L. 233-16, » est placée entre les termes « aux articles » et la référence « L. 621-10 et L. 631-2 ».



2° Au point a) les termes « du congé de paternité » sont remplacés par les termes « des congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat ».

3° Au point i) les termes « ainsi que » sont remplacés par « , » et après les termes « législation sur le chômage partiel » sont insérés les termes « ainsi que de celle sur les congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat ».

4° Le même paragraphe premier est complété par un point r) de la teneur suivante :

« r) au fichier exploité par le Centre commun de la sécurité sociale indiquant le taux à payer par l'employeur se rapportant à l'Association d'assurance accident, à la Caisse nationale de la santé, à la Caisse nationale d'assurance pension et au Service de santé au travail respectif pour les périodes de congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat. ».

Les auteurs de cet amendement gouvernemental signalent que « l'article L. 621-3 du Code du travail est à adapter en vue de permettre aux agents en charge des demandes de remboursement des congés extraordinaires nouvellement introduits, de bénéficier d'un accès direct, par un système informatique, aux données à caractère personnel et d'échanger ces données selon les modalités du Règlement général sur la protection des données, à savoir le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données. Les données à consulter en vue du remboursement de ces congés seront notamment les affiliations des salariés, les salaires et rémunérations gérés par le Centre commun de la sécurité sociale.

Au salaire s'ajouteraient les taux des cotisations sociales variables à charge de l'employeur comme le taux de l'Association d'assurance accident, le taux de la Mutualité des employeurs et le taux du Service de santé au travail respectif.

En ce qui concerne le montant qui sera remboursé par le Ministère du Travail il y a lieu de prendre en compte la rémunération de base déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale qui est fixe et comprend les suppléments dont le montant reste fixe d'un mois à l'autre, les augmentations de droit à appliquer en vertu de la législation concernant le salaire social minimum et de l'adaptation automatique de la rémunération à l'évolution du coût de la vie et les majorations régulières prévues par le contrat de travail ou les conventions collectives de travail.

1° Pour permettre les accès prévus aux points a), i), et r) dans le cadre du traitement des demandes de remboursement prévues à l'article L. 233-16 du Code du travail il faut en premier lieu faire figurer le Ministre ayant le travail dans ses attributions et ledit article dans le chapeau du paragraphe premier de l'article L. 621-3 du Code du travail qui, dans sa version actuelle, ne prévoit l'accès direct que pour le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, respectivement l'Agence pour le développement de l'emploi et ce uniquement « dans leurs missions définies respectivement aux articles L. 621-1 et L. 631-2 » alors que ces articles ont trait aux missions de l'ADEM (L. 621-1) et aux dépenses pouvant être couvertes par le Fonds pour l'emploi (L. 631-2).

Les remboursements à effectuer en application de ces dispositions sont cependant de la compétence du Ministre ayant le travail dans ses attributions et les dépenses relatives aux congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat sont couvertes par des articles budgétaires spécifiques du budget des dépenses du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

2° Le point a), qui est relatif à l'accès au fichier relatif aux affiliations géré par le Centre Commun de la sécurité sociale, doit être élargi afin de permettre cet accès non seulement dans le cadre du traitement des demandes de remboursement en matière de congé de paternité mais dans tous les cas de congé extraordinaire pour lesquels l'article L. 233-16 prévoit une procédure de remboursement à l'employeur de tout ou partie du salaire du bénéficiaire d'un tel congé « avec participation financière de l'Etat ».

3° Aux termes de l'article L. 233-16 du Code du travail si le salarié tombe malade pendant le congé extraordinaire, celui-ci n'est pas dû et ces jours ne devraient pas être remboursés.

La modification du point i) du paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 621-3 permettra d'éviter de rembourser des montants qui ne sont pas dus.

4° Le point r), qui est ajouté aux points listés au paragraphe premier de l'article L. 621-3 du Code du travail, vise à donner une base légale aux agents en charge du traitement des demandes de remboursement effectuées dans le cadre des congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat pour être à même de calculer correctement les taux de cotisations des différentes institutions à charge

de l'employeur et qui sont sujet à variations annuelles. Ce fichier sera mis à disposition par le Centre commun de la sécurité sociale. »

Le Conseil d'État constate dans son avis complémentaire du 31 mars 2023 qu'aux points 2° à 4°, la notion de « congés extraordinaires avec participation financière de l'État » n'est pas autrement définie. Face à cette imprécision qui est source d'insécurité juridique, le Conseil d'État **s'oppose formellement** aux points précités. La Haute Corporation indique toutefois que ces oppositions formelles pourraient être levées si la notion était remplacée par les termes suivants : « congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10 ».

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission parlementaire reprend la proposition du Conseil d'État et modifie l'article 6*bis*, devenu l'article 5, en remplaçant aux points 2°, 3°, et 4° les termes « congés extraordinaires avec participation financière de l'État » par les termes « congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10 ».

La commission tient par ailleurs à apporter une réponse à une remarque du Conseil d'État, relative au fait qu'en ce qui concerne les points 3° et 4° de l'article 6*bis*, devenu l'article 5, qui visent à modifier l'article L. 621-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, en modifiant le texte sous lettre i) et en ajoutant une lettre r), le projet de loi n° 8017 vise également à modifier lesdites lettres, mais en se limitant toutefois aux congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2 et 7.

Afin de résoudre le problème de cette couverture divergente, la commission propose de faire abstraction des modifications prévues à l'article 1<sup>er</sup>, point 2° initial, du projet de loi n° 8017 concernant l'article L. 621-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, lettre i) ainsi que de l'ajout d'une nouvelle lettre r) audit projet de loi.

En revanche, la commission retient au projet de loi n° 8016 les modifications apportées par les amendements gouvernementaux en ce qui concerne les lettres susmentionnées, de sorte que la lettre i) prend désormais la teneur suivante :

« i) au fichier des bénéficiaires de prestations en espèces de la part de la Caisse nationale de santé et des périodes de maladie déclarées et acceptées par la Caisse nationale de santé afin de permettre l'application de la législation sur le reclassement, de la législation sur l'octroi des indemnités de chômage complet, de la législation sur le chômage partiel ainsi que de celle sur les congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10 ; ».

En ce qui concerne la nouvelle lettre r), celle-ci prend désormais la teneur suivante :

« r) au fichier exploité par le Centre commun de la sécurité sociale indiquant le taux à payer par l'employeur se rapportant à l'Association d'assurance accident, à la Caisse nationale de la santé, à la Caisse nationale d'assurance pension et au Service de santé au travail respectif pour les périodes de congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10. »

Concernant les observations d'ordre légistique relatives à l'article 6*bis*, devenu l'article 5 du projet de loi, la commission fait droit aux remarques émises à ce sujet par le Conseil d'État. Ainsi, la commission précise à la phrase liminaire de l'article 6*bis*, devenu l'article 5, qu'est modifié « L'article L. 621-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, du même code, ». Au point 1°, la commission remplace le libellé introduit par l'amendement gouvernemental par un libellé proposé par le Conseil d'État, qui prend la teneur suivante :

« 1° À la phrase liminaire, les termes « ou le travail » sont placés entre les termes « ayant l'emploi » et les termes « dans ses attributions » et les termes « L. 233-16, » sont placés entre les termes « aux articles » et les termes « L. 621-1 et L. 631-2 ». »

La commission remplace aux endroits des points 2° à 4° la désignation « point » par le terme « lettre » pour écrire respectivement « lettre a) », « lettre i) » et « lettre r) ». Derrière les termes « lettre a) » et « lettre i) », la commission ajoute une virgule. Au point 3°, la commission remplace les termes « , » par les termes « une virgule ». Au point 4°, la commission remplace la phrase liminaire par une phrase liminaire de la teneur suivante : « L'alinéa est complété par une lettre r) ayant la teneur suivante : ».

#### *Article 6 (article 6ter nouveau)*

Par voie d'amendement, la commission parlementaire ajoute au chapitre 2 du projet de loi un nouvel article 6*ter*, devenu l'article 6 à la suite de la renumérotation du projet de loi. L'article ainsi inséré modifie l'article 28 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, en insérant à l'article 28 prémentionné un nouveau point 4.

En tenant compte des observations d'ordre légistique et de l'insertion d'un nouvel article *6bis* au projet de loi, devenu l'article 5, l'article *6ter*, devenu l'article 6 de la loi en projet, prend la teneur suivante:

**« Art. 6ter. L'article 28 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État est complété par un nouveau point 4 qui prend la teneur suivante :**

**« 4. Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés ou services à temps partiel énumérés sous le présent chapitre ou d'en avoir bénéficié. » ; »**

L'article 3 du projet de loi initial vise à transposer dans le Code du travail les articles 10 à 13 de la directive qui prévoient des mesures de protection des droits en matière d'emploi des personnes qui prennent un des types de congé prévus par la directive, des mesures visant à interdire toute discrimination vis-à-vis de ces personnes, une protection contre le licenciement ainsi que des sanctions pour les employeurs qui refuseraient d'accorder un des types de congé prévus par la directive.

La protection introduite par les dispositions prévues à l'article 3 initial du projet de loi s'appliquent à l'ensemble des congés extraordinaires prévus par le Code du travail et va donc au-delà des exigences prévues par la directive qui limite l'application des mesures protectrices du salarié au congé de paternité, au congé parental, au congé d'aidant et au droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure.

Concernant les fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires communaux, le Conseil d'État constate cependant que le projet de loi sous avis ne contient pas de dispositions prévoyant que le travailleur ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des deux types de congé prévus par la directive. Le Conseil d'État demande par voie de conséquence, sous peine d'opposition formelle pour cause de transposition incomplète de la directive, de compléter le projet de loi sous examen par des dispositions assurant aux fonctionnaires la protection exigée par la directive.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle pour transposition incomplète de la directive, la commission parlementaire ajoute, en ce qui concerne les fonctionnaires de l'État, un nouvel article *6ter*, devenu l'article 6, au chapitre 2 du projet de loi.

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'État note qu'il est en mesure de lever son opposition formelle.

La commission suit le Conseil d'État et applique une observation d'ordre légistique. Elle remplace en effet à la phrase liminaire le terme « point » par le terme « paragraphe ».

#### *Article 7 (article 6quater nouveau)*

La commission parlementaire ajoute au chapitre 2 du projet de loi un nouvel article *6quater*, devenu l'article 7. L'article ainsi inséré modifie l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État en insérant à l'article 28-5, paragraphe 1<sup>er</sup>, un point 10 nouveau. Par la voie de cet amendement est aussi ajouté un nouveau paragraphe, le paragraphe 5, à l'article 28-5 prémentionné.

En tenant compte des observations d'ordre légistique et de l'insertion d'un nouvel article *6bis* et d'un nouvel article *6ter*, l'article *6quater*, devenu l'article 7 de la loi en projet, prend la teneur suivante:

**« Art. 7 6quater. L'article 28-5 de la même loi est modifié comme suit :**

**1° Un nouveau point 10 est ajouté au paragraphe premier qui prend la teneur suivante :**

**« 10° un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du fonctionnaire. » ;**

**2° Au paragraphe 4, le dernier alinéa devient un nouveau paragraphe 6 et un nouveau paragraphe 5 est ajouté à l'article 28-5 qui prend la teneur suivante :**

**« (5) Le congé extraordinaire prévu au paragraphe 1<sup>er</sup>, point 10 est fractionnable en heures. » ; »**

Cet amendement s'est imposé à la suite du constat du Conseil d'État suivant lequel le projet de loi ne contient pas de dispositions insérant le congé d'aidant et le droit de s'absenter du travail pour raisons



de force majeure dans la législation portant sur les fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires communaux alors que la directive à transposer s'applique bien, selon son article 2, à « tous les travailleurs, hommes et femmes, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice. »

Les auteurs du projet de loi initial avaient estimé « qu'en ce qui concerne les fonctionnaires de l'État, les articles 28-6 (congé pour convenance personnelle) et 28-7 (congé social) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État prévoient déjà des congés similaires aux congés/absences prévus aux articles 6 et 7 de la directive, de sorte qu'il n'y a pas de nécessité d'adapter ladite loi. ». Le règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux prévoit d'ailleurs, dans son article 28, paragraphes 3 et 4, des dispositions identiques pour les fonctionnaires communaux.

Le Conseil d'État constate toutefois que le « congé pour convenance personnelle » ne constitue pas un congé légal auquel le fonctionnaire a droit dans la mesure où le chef d'administration « peut » accorder ce congé pour convenance personnelle et que l'octroi de ce congé est de plus soumis à la condition que l'intérêt du service le permet. Ainsi, le Conseil d'État conclut que le congé pour convenance personnelle ne répond pas aux exigences de la directive pour ce qui est du droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure.

En ce qui concerne le « congé social » des fonctionnaires, la Haute Corporation constate que le fonctionnaire travaillant à temps plein ou occupant une tâche partielle supérieure ou égale à cinquante pour cent d'une tâche complète bénéficie, sur sa demande, d'un congé social pour raisons familiales et de santé de vingt-quatre heures au maximum par période de trois mois. Ledit fonctionnaire dispose ainsi d'un congé social de douze jours au maximum par an. Le fonctionnaire qui occupe une tâche partielle correspondant à moins de cinquante pour cent d'une tâche complète dispose de douze heures au maximum par période de trois mois, ce qui fait six jours par an.

Dans les deux cas, le congé social remplit les exigences minimales fixées par la directive à transposer pour ce qui est du congé d'aidant. Le congé social ne remplit par contre pas les exigences posées par la directive en ce qui concerne le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure puisque l'obtention du congé social est conditionnée par la production d'un certificat médical.

Au vu des remarques qui précèdent, le Conseil d'État demande, sous peine d'opposition formelle pour cause de transposition incomplète de la directive, à ce que des dispositions assurant le droit des fonctionnaires de l'État et des fonctionnaires communaux à s'absenter du travail pour raisons de force majeure conformes à la directive soient prévues par le projet de loi sous examen.

Pour permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission parlementaire ajoute par conséquent un nouvel article *6quater*, devenu l'article 7, à l'endroit du chapitre 2 du projet de loi, et procède en plus à l'ajout d'un nouveau paragraphe afin de rendre ce nouveau congé extraordinaire fractionnable en heures.

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'État signale qu'il est en mesure de lever son opposition formelle à la suite de l'amendement parlementaire apporté au projet de loi.

En ce qui concerne les fonctionnaires communaux, la commission parlementaire tient à noter que les congés extraordinaires, qui leur sont applicables, sont fixés par l'article 28 du règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux. Les modifications apportées à l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État doivent dès lors être insérées dans le règlement visé.

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'État signale qu'il est également en mesure de lever son opposition formelle à cet égard à la suite des explications fournies par la commission parlementaire.

Le Conseil d'État fait un certain nombre d'observations d'ordre légistique à l'égard de l'article 7 de la loi en projet, que la commission parlementaire fait entièrement siennes et qui sont par conséquent adaptés au niveau de l'article 7. En effet, la Haute Corporation demande tout d'abord d'insérer un nouveau point 1° à l'article 7, dans sa teneur amendée, dont le libellé est le suivant :

« 1° Au point 9°, le point final est remplacé par un point-virgule ; ».

Les points 1° et 2° sont renumérotés en points 2° et 3°.

Au nouveau point 2°, phrase liminaire, les termes « paragraphe premier » sont remplacés par les termes « paragraphe 1<sup>er</sup> ».

Au nouveau point 3°, il est inséré une virgule après les termes « point 10 ».

*Article 8 (article 7 initial)*

L'article 7 initial devient l'article 8 du projet de loi.

Cet article se propose de modifier l'article 29<sup>ter</sup>, paragraphe 9, alinéa 2, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, en prévoyant que l'employeur peut procéder au refus du congé parental en informant le parent demandeur par écrit de cette décision et que tout refus d'accéder à une demande à prendre un congé parental en recourant à une solution flexible, doit être justifié par écrit.

De plus, il est proposé de supprimer à l'alinéa 3 du même article les termes « motiver sa décision et » alors que cette motivation devient superfétatoire dès lors qu'elle est prévue à l'alinéa 2.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond à l'égard de l'article 7 initial, devenu l'article 8, de la loi en projet.

La commission parlementaire supprime toutefois les termes « modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État » à la phrase liminaire de l'article 7 initial, devenu l'article 8 du projet de loi, et y insère le terme « même » entre les termes « de la » et « loi » pour écrire « de la même loi ».

En conséquence, la phrase liminaire de l'article 7 initial, devenu l'article 8 de la loi en projet, prend la teneur suivante :

« **Art. 8. 7-6.** L'article 29<sup>ter</sup>, paragraphe 9, de la même loi ~~modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État~~ est modifié comme suit : »

Le libellé de la première phrase de l'article 7 du projet de loi, devenu l'article 8, doit renvoyer à « la même loi » en conséquence de l'introduction des articles 6<sup>ter</sup> et 6<sup>quater</sup>, qui se réfèrent déjà à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

La commission écrit le terme « ter », qui suit à la phrase liminaire le chiffre 29, en italique. Elle remplace à la fin de l'article le point-virgule par un point.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant à cet amendement.

*Article 9 (article 8 initial)*

L'article 8 initial devient l'article 9 du projet de loi.

La modification proposée à cet article vise à transposer en droit luxembourgeois les dispositions de l'article 5, paragraphe 7, de la directive qui dispose que « *Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lors de l'examen des demandes de congé parental à temps plein, les employeurs offrent, dans la mesure du possible et avant tout report conformément au paragraphe 5, des solutions flexibles pour prendre un congé parental conformément au paragraphe 6.* ».

Alors que la législation actuelle prévoit uniquement que l'employeur doit proposer au salarié, en cas de report, une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date de début du congé sollicité, il y a lieu d'ajouter une obligation supplémentaire à l'encontre de l'employeur, qui prévoit dorénavant qu'avant tout report éventuel, ce dernier doit, dans la mesure du possible, offrir des solutions flexibles au salarié pour prendre le congé parental.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond à l'égard de l'article 8 initial, devenu l'article 9 de la loi en projet.

La commission parlementaire écrit le terme « quinquies », qui suit à la phrase liminaire le chiffre 29, en italique. Il en est de même du terme « ter » qui suit le chiffre 29 au libellé du point 2°. A la phrase liminaire de ce point 2°, la commission supprime le terme « suivante ».

*Article 10 nouveau*

Pour ce qui est des fonctionnaires communaux, la commission parlementaire ajoute au chapitre 3 du projet de loi un nouvel article 8<sup>bis</sup>, devenu l'article 10 du projet de loi. Par l'article 10 est inséré un point 7 nouveau à l'article 29 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

L'article 10 du projet de loi prend la teneur suivante :

**« Art. 10. *8bis*. L'article 29 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complété par un nouveau point 7, qui prend la teneur suivante :**

**« (7) Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés ou services à temps partiel énumérés sous le présent chapitre ou d'en avoir bénéficié. ». »**

Concernant les fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires communaux, le Conseil d'État constate que le projet de loi sous avis ne contient pas de dispositions prévoyant que le travailleur ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des deux types de congé prévus par la directive. Le Conseil d'État demande par voie de conséquence, sous peine d'opposition formelle pour cause de transposition incomplète de la directive, de compléter le projet de loi sous examen par des dispositions assurant aux fonctionnaires la protection exigée par la directive.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle pour transposition incomplète de la directive, la commission parlementaire ajoute, en ce qui concerne les fonctionnaires communaux et les mesures de protection à leur égard, le nouvel article *8bis*, devenu l'article 10, au chapitre 3 du projet de loi.

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'État note qu'il est en mesure de lever son opposition formelle.

La commission suit le Conseil d'État et applique finalement une observation d'ordre légistique. Elle remplace en effet à la phrase liminaire le terme « point » par le terme « paragraphe ». La commission supprime à la phrase liminaire la virgule avant les termes « qui prend la teneur suivante : ».

La numérotation des articles subséquents est adaptée en conséquence.

#### *Article 11 (article 9 initial)*

L'article 9 initial, devenu l'article 11, se propose d'apporter des modifications similaires à la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux que celles qui sont proposées au Code du travail ou encore à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État et telles qu'elles figurent sous l'article 4 initial, devenu l'article 2, du présent projet de loi. Dès lors, il est renvoyé au commentaire de cet article.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond à l'égard de l'article 9 initial, devenu l'article 11.

Par ailleurs, la commission parlementaire écrit le terme « ter », qui suit à la phrase liminaire le chiffre 30, en italique. La commission remplace à la fin de l'article le point-virgule par un point.

#### *Article 12 (article 10 initial)*

L'article 10 initial, devenu l'article 12, se propose d'apporter des modifications similaires à la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux que celles qui sont proposées au Code du travail ou encore à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État et telles qu'elles figurent sous l'article 5 initial, devenu l'article 3, du présent projet de loi. Dès lors, il est renvoyé au commentaire de cet article.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond à l'égard de l'article 10 initial de la loi en projet.

La commission parlementaire écrit le terme « quinquies », qui suit à la phrase liminaire le chiffre 30, en italique. Il en est de même du terme « ter » qui suit le chiffre 30 au libellé énoncé au point 2°. A la phrase liminaire de ce point 2°, la commission supprime le terme « suivante ».

\*

## VI. TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION PARLEMENTAIRE

Compte tenu des considérations qui précèdent, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi 8016 dans la teneur qui suit :

\*

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

- 1° du Code du travail ;**  
**2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**  
**3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,**  
**en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

**Chapitre 1<sup>er</sup> – Modification du Code du travail**

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'article L. 233-16 du Code du travail est modifié comme suit :

1° L'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

- a) Aux points 7 et 8, le point final est remplacé par un point-virgule ;  
 b) L'alinéa est complété par les points 9 et 10 suivants :

- « 9. un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du salarié ;
10. cinq jours sur une période d'occupation de douze mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille tel que défini ci-dessous ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave qui réduit sa capacité et son autonomie rendant le membre de famille ou la personne précitée incapable de compenser ou de faire face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques ou à des contraintes ou exigences liées à la santé et qui est attestée par un médecin. »

2° L'alinéa 2 est complété comme suit :

« membre de la famille : le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou le partenaire. »

3° À la suite de l'alinéa 13 sont insérés les alinéas suivants :

« Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 9 et 10 correspondent à huit, respectivement quarante heures, fractionnables pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

Le salarié qui bénéficie d'un de ces congés, est obligé d'en avertir, personnellement ou par personne interposée, par voie orale ou écrite, l'employeur ou un représentant de celui-ci au plus tard le jour même de l'absence.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur un certificat médical attestant que les conditions fixées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 10, sont remplies et un document prouvant le lien de famille entre le salarié et la personne en besoin ou la concordance de leurs lieux de résidence respectifs.

50 pour cent des salaires payés par l'employeur pour ces congés sont à charge du budget de l'État.

Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont le salaire de base, déclaré par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmenté des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé pris en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, points 9 et 10.

Le salaire de base qui sert à calculer le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Si le salarié travaille à temps partiel, la limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail.

Pour avoir le remboursement de 50 pour cent des salaires visés ci-dessus, l'employeur est tenu, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de la prise du congé respectivement à compter du dernier jour du congé si le salarié le prend pendant plusieurs jours de suite, de présenter la demande, avec pièces à l'appui, par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur.

Les demandes non transmises par cette voie ne sont recevables que si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe l'employeur du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa 21, par courrier simple ou électronique.

Les indemnités indûment octroyées sur la base de déclarations fausses ou erronées sont à restituer.

« Pendant toute la durée des congés énumérés ci-dessus, le contrat de travail est maintenu.

L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu à l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé un de ces congés ou en a bénéficié. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent alinéa est nulle et sans effet.

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

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

Pendant la durée des congés, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée des congés est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début des congés.

Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés énumérés ci-dessus ou d'en avoir bénéficié.»

**Art. 2.** L'article L. 234-44, paragraphe 9, du même code, est modifié comme suit :

- 1° A l'alinéa 2, les termes « motiver sa décision et » sont insérés entre les termes « il doit » et les termes « en informer le parent bénéficiaire » ;
- 2° À l'alinéa 3, première phrase, les termes « motiver sa décision et » sont supprimés.

**Art. 3.** L'article L. 234-46, paragraphe 3, alinéa 2, du même code est modifié comme suit :

- 1° À la deuxième phrase, entre les termes « La décision de report doit être » et les termes « notifiée au parent », sont insérés les termes « motivée et » ;
- 2° L'alinéa est complété par la phrase :

« Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, l'employeur propose, dans la mesure du possible, au salarié une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article L. 234-44. ».

**Art. 4.** Au livre II, titre III, du même code, il est inséré un chapitre VI nouveau libellé comme suit :

**« Chapitre VI. – Formules souples de travail**Art. L. 236-1.

(1) Chaque salarié a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail à condition qu'il justifie d'une ancienneté de services continus auprès du même employeur d'au moins six mois et qu'il est parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de neuf ans ou qu'il apporte des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini à l'article L. 233-16, ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle que définie à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 10.

(2) Par « formules souples de travail » il y a lieu d'entendre la possibilité pour le salarié d'aménager son régime de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail flexibles ou à une réduction du temps de travail, pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année.

(3) L'employeur examine la demande de formules souples de travail et y répond dans un délai d'un mois en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié.

Si l'employeur refuse l'octroi ou décide le report de la demande, il doit faire parvenir les motifs de refus ou du report de la demande au salarié demandeur par lettre recommandée avec avis de réception.

(4) Le salarié a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue pour les formules souples de travail accordées.

Il a le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. Dans ce cas, l'employeur examine la demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond dans un délai d'un mois, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du salarié.

(5) L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé plusieurs formules souples de travail ou en a bénéficiées. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

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

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

Pendant toute la période convenue pour les formules souples de travail, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée de cette période est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de cette période.

(6) Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande conformément au paragraphe 1<sup>er</sup> ou d'avoir bénéficié des formules souples de travail lui accordées.

Art. L. 236-2.

Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros l'employeur qui ne respecte pas les obligations inscrites à l'article L. 236-1.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »



**Art. 5.** L'article L. 621-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, du même code, est modifié comme suit :

- 1° À la phrase liminaire, les termes « ou le travail » sont placés entre les termes « ayant l'emploi » et les termes « dans ses attributions » et les termes « L. 233-16, » sont placés entre les termes « aux articles » et les termes « L. 621-1 et L. 631-2 ».
- 2° À la lettre a), les termes « du congé de paternité » sont remplacés par les termes « des congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10 ».
- 3° À la lettre i), les termes « ainsi que » sont remplacés par une virgule et après les termes « législation sur le chômage partiel » sont insérés les termes « ainsi que de celle sur les congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10 ».
- 4° L'alinéa est complété par une lettre r) ayant la teneur suivante :
  - « r) au fichier exploité par le Centre commun de la sécurité sociale indiquant le taux à payer par l'employeur se rapportant à l'Association d'assurance accident, à la Caisse nationale de la santé, à la Caisse nationale d'assurance pension et au Service de santé au travail respectif pour les périodes de congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10. ».

### **Chapitre 2 – Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

**Art. 6.** L'article 28 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complété par un nouveau paragraphe 4 qui prend la teneur suivante :

- « 4. Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés ou services à temps partiel énumérés sous le présent chapitre ou d'en avoir bénéficié. » ;

**Art. 7.** L'article 28-5 de la même loi est modifié comme suit :

- 1° Au point 9°, le point final est remplacé par un point-virgule ;
- 2° Un nouveau point 10 est ajouté au paragraphe 1<sup>er</sup> qui prend la teneur suivante :
  - « 10° un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du fonctionnaire. » ;
- 3° Au paragraphe 4, le dernier alinéa devient un nouveau paragraphe 6 et un nouveau paragraphe 5 est ajouté à l'article 28-5 qui prend la teneur suivante :
  - « (5) Le congé extraordinaire prévu au paragraphe 1<sup>er</sup>, point 10, est fractionnable en heures. » ;

**Art. 8.** L'article 29<sup>ter</sup>, paragraphe 9, de la même loi est modifié comme suit :

- 1° A l'alinéa 2, les termes « motiver sa décision et » sont insérés entre les termes « il doit » et les termes « en informer le parent bénéficiaire » ;
- 2° À l'alinéa 3, première phrase, les termes « motiver sa décision et » sont supprimés.

**Art. 9.** L'article 29<sup>quinqies</sup>, paragraphe 3, alinéa 2, de la même loi est modifié comme suit :

- 1° À la deuxième phrase, entre les termes « La décision de report doit être » et les termes « notifiée au parent », sont insérés les termes « motivée et » ;
- 2° L'alinéa est complété par la phrase :

« Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, le chef d'administration ou son délégué propose, dans la mesure du possible, au parent une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article 29<sup>ter</sup>. ».

### **Chapitre 3 – Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

**Art. 10.** L'article 29 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complété par un nouveau paragraphe 7 qui prend la teneur suivante :

- « (7) Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés ou services à temps partiel énumérés sous le présent chapitre ou d'en avoir bénéficié. ».

**Art. 11.** L'article 30ter, paragraphe 9 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifié comme suit :

- 1° A l'alinéa 2, les termes « motiver sa décision et » sont insérés entre les termes « il doit » et les termes « en informer le parent bénéficiaire » ;
- 2° À l'alinéa 3, première phrase, les termes « motiver sa décision et » sont supprimés.

**Art. 12.** L'article 30quinquies, paragraphe 3, alinéa 2, de la même loi est modifié comme suit :

- 1° À la deuxième phrase, entre les termes « La décision de report doit être » et les termes « notifiée au parent », sont insérés les termes « motivée et » ;
- 2° L'alinéa est complété par la phrase :

« Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, le collège des bourgmestre et échevins propose, dans la mesure du possible, au parent une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article 30ter. ».

Luxembourg, le 6 juillet 2023

*Le Président-Rapporteur,*  
Dan KERSCH



Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

8016

Date: 11/07/2023 16:34:14

Scrutin: 4

Président: M. Etgen Fernand

Vote: PL 8016

Secrétaire Général: M. Scheeck Laurent

Description: Projet de loi N°8016 - Statut général des fonctionnaires de l'État

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	56	0	0	56
Procurations:	3	0	0	3
Total:	59	0	0	59

Nom du député	Vote (Procuration)	Nom du député	Vote (Procuration)
---------------	--------------------	---------------	--------------------

**DP**

Agostino Barbara	Oui	Arendt Guy	Oui
Bauler André	Oui	Baum Gilles	Oui
Beissel Simone	Oui	Colabianchi Frank	Oui
Etgen Fernand	Oui	Graas Gusty	Oui
Hartmann Carole	Oui	Knaff Pim	Oui
Lamberty Claude	Oui	Polfer Lydie	Oui (Bauler André)

**LSAP**

Asselborn-Bintz Simone	Oui	Biancalana Dan	Oui
Burton Tess	Oui	Closener Francine	Oui
Cruchten Yves	Oui	Di Bartolomeo Mars	Oui
Hemmen Cécile	Oui	Kersch Dan	Oui
Mutsch Lydia	Oui	Weber Carlo	Oui

**déi gréng**

Ahmedova Semiray	Oui	Benoy François	Oui
Bernard Djuna	Oui	Empain Stéphanie	Oui
Gary Chantal	Oui	Hansen Marc	Oui
Lorsché Josée	Oui	Margue Charles	Oui
Thill Jessie	Oui		

**CSV**

Adehm Diane	Oui	Arendt épouse Kemp Nancy	Oui
Eicher Emile	Oui	Eischen Félix	Oui
Galles Paul	Oui	Gloden Léon	Oui
Halsdorf Jean-Marie	Oui	Hansen Martine	Oui
Hengel Max	Oui	Kaes Aly	Oui
Lies Marc	Oui	Margue Elisabeth	Oui
Mischo Georges	Oui	Modert Octavie	Oui
Mosar Laurent	Oui	Roth Gilles	Oui
Schaaf Jean-Paul	Oui	Spautz Marc	Oui
Wilmes Serge	Oui (Mischo Georges)	Wiseler Claude	Oui (Hansen Martine)
Wolter Michel	Oui		

**ADR**

Engelen Jeff	Oui	Kartheiser Fernand	Oui
Keup Fred	Oui		

Date: 11/07/2023 16:34:14

Scrutin: 4

Président: M. Etgen Fernand

Vote: PL 8016

Secrétaire Général: M. Scheeck Laurent

Description: Projet de loi N°8016 - Statut général des fonctionnaires de l'État

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	56	0	0	56
Procurations:	3	0	0	3
Total:	59	0	0	59

Nom du député

Vote (Procuration)

Nom du député

Vote (Procuration)

**DÉI LÉNK**

Cecchetti Myriam

Oui

Oberweis Nathalie

Oui

**Piraten**

Clement Sven

Oui

Goergen Marc

Oui

**n'ont pas participé au vote:**

Nom du député

Nom du député

**Liberté Chérie**

Reding Roy

Le Président:

Le Secrétaire Général:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8016



## N° 8016

### CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

## PROJET DE LOI

**portant modification :**

**1° du Code du travail ;**

**2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**

**3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

\*

### Chapitre 1<sup>er</sup> – Modification du Code du travail

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'article L. 233-16 du Code du travail est modifié comme suit :

1° L'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

a) Aux points 7 et 8, le point final est remplacé par un point-virgule ;

b) L'alinéa est complété par les points 9 et 10 suivants :

« 9. un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du salarié ;

10. cinq jours sur une période d'occupation de douze mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille tel que défini ci-dessous ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave qui réduit sa capacité et son autonomie rendant le membre de famille ou la personne précitée incapable de compenser ou de faire face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques ou à des contraintes ou exigences liées à la santé et qui est attestée par un médecin. »

2° L'alinéa 2 est complété comme suit :

« membre de la famille : le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou le partenaire. »

3° À la suite de l'alinéa 13 sont insérés les alinéas suivants :

« Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 9 et 10 correspondent à huit, respectivement quarante heures, fractionnables pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

Le salarié qui bénéficie d'un de ces congés, est obligé d'en avvertir, personnellement ou par personne interposée, par voie orale ou écrite, l'employeur ou un représentant de celui-ci au plus tard le jour même de l'absence.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur un certificat médical attestant que les conditions fixées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 10, sont remplies et un document prouvant le lien de famille entre le salarié et la personne en besoin ou la concordance de leurs lieux de résidence respectifs.

50 pour cent des salaires payés par l'employeur pour ces congés sont à charge du budget de l'État.

Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont le salaire de base, déclaré par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmenté des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé pris en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, points 9 et 10.

Le salaire de base qui sert à calculer le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Si le salarié travaille à temps partiel, la limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail.

Pour avoir le remboursement de 50 pour cent des salaires visés ci-dessus, l'employeur est tenu, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de la prise du congé respectivement à compter du dernier jour du congé si le salarié le prend pendant plusieurs jours de suite, de présenter la demande, avec pièces à l'appui, par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur.

Les demandes non transmises par cette voie ne sont recevables que si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe l'employeur du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa 21, par courrier simple ou électronique.

Les indemnités indûment octroyées sur la base de déclarations fausses ou erronées sont à restituer.

« Pendant toute la durée des congés énumérés ci-dessus, le contrat de travail est maintenu.

L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu à l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé un de ces congés ou en a bénéficié. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent alinéa est nulle et sans effet.

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

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

Pendant la durée des congés, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée des congés est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début des congés.

Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés énumérés ci-dessus ou d'en avoir bénéficié.»

**Art. 2.** L'article L. 234-44, paragraphe 9, du même code, est modifié comme suit :

1° A l'alinéa 2, les termes « motiver sa décision et » sont insérés entre les termes « il doit » et les termes « en informer le parent bénéficiaire » ;

2° À l'alinéa 3, première phrase, les termes « motiver sa décision et » sont supprimés.

**Art. 3.** L'article L. 234-46, paragraphe 3, alinéa 2, du même code est modifié comme suit :

1° À la deuxième phrase, entre les termes « La décision de report doit être » et les termes « notifiée au parent », sont insérés les termes « motivée et » ;

2° L'alinéa est complété par la phrase :

« Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, l'employeur propose, dans la mesure du possible, au salarié une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article L. 234-44. ».

**Art. 4.** Au livre II, titre III, du même code, il est inséré un chapitre VI nouveau libellé comme suit :

#### **« Chapitre VI. - Formules souples de travail**

##### Art. L. 236-1.

(1) Chaque salarié a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail à condition qu'il justifie d'une ancienneté de services continus auprès du même employeur d'au moins six mois et qu'il est parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de neuf ans ou qu'il apporte des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini à l'article L. 233-16, ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle que définie à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 10.

(2) Par « formules souples de travail » il y a lieu d'entendre la possibilité pour le salarié d'aménager son régime de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail flexibles ou à une réduction du temps de travail, pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année.

(3) L'employeur examine la demande de formules souples de travail et y répond dans un délai d'un mois en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié.

Si l'employeur refuse l'octroi ou décide le report de la demande, il doit faire parvenir les motifs de refus ou du report de la demande au salarié demandeur par lettre recommandée avec avis de réception.



(4) Le salarié a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue pour les formules souples de travail accordées.

Il a le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. Dans ce cas, l'employeur examine la demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond dans un délai d'un mois, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du salarié.

(5) L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé plusieurs formules souples de travail ou en a bénéficiées. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

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

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

Pendant toute la période convenue pour les formules souples de travail, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée de cette période est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de cette période.

(6) Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande conformément au paragraphe 1er ou d'avoir bénéficié des formules souples de travail lui accordées.

#### Art. L. 236-2.

Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros l'employeur qui ne respecte pas les obligations inscrites à l'article L. 236-1.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

**Art. 5.** L'article L. 621-3, paragraphe 1er, alinéa 1er, du même code, est modifié comme suit :

1° À la phrase liminaire, les termes « ou le travail » sont placés entre les termes « ayant l'emploi » et les termes « dans ses attributions » et les termes « L. 233-16, » sont placés entre les termes « aux articles » et les termes « L. 621-1 et L. 631-2 ».

2° À la lettre a), les termes « du congé de paternité » sont remplacés par les termes « des congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1er, points 2, 7, 9 et 10 ».

3° À la lettre i), les termes « ainsi que » sont remplacés par une virgule et après les termes « législation sur le chômage partiel » sont insérés les termes « ainsi que de celle sur les congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1er, points 2, 7, 9 et 10 ».

4° L'alinéa est complété par une lettre r) ayant la teneur suivante :

« r) au fichier exploité par le Centre commun de la sécurité sociale indiquant le taux à payer par l'employeur se rapportant à l'Association d'assurance accident, à la Caisse nationale de la santé, à la Caisse nationale d'assurance pension et au Service de santé au travail respectif pour les périodes de congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10. ».

## **Chapitre 2 – Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État**

**Art. 6.** L'article 28 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complété par un nouveau paragraphe 4 qui prend la teneur suivante :

« 4. Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés ou services à temps partiel énumérés sous le présent chapitre ou d'en avoir bénéficié. » ;

**Art. 7.** L'article 28-5 de la même loi est modifié comme suit :

1° Au point 9°, le point final est remplacé par un point-virgule ;

2° Un nouveau point 10 est ajouté au paragraphe 1<sup>er</sup> qui prend la teneur suivante :

« 10° un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du fonctionnaire. » ;

3° Au paragraphe 4, le dernier alinéa devient un nouveau paragraphe 6 et un nouveau paragraphe 5 est ajouté à l'article 28-5 qui prend la teneur suivante :

« (5) Le congé extraordinaire prévu au paragraphe 1er, point 10, est fractionnable en heures. » ;

**Art. 8.** L'article 29ter, paragraphe 9, de la même loi est modifié comme suit :

1° A l'alinéa 2, les termes « motiver sa décision et » sont insérés entre les termes « il doit » et les termes « en informer le parent bénéficiaire » ;

2° À l'alinéa 3, première phrase, les termes « motiver sa décision et » sont supprimés.

**Art. 9.** L'article 29quinquies, paragraphe 3, alinéa 2, de la même loi est modifié comme suit :

1° À la deuxième phrase, entre les termes « La décision de report doit être » et les termes « notifiée au parent », sont insérés les termes « motivée et » ;

2° L'alinéa est complété par la phrase :

« Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, le chef d'administration ou son délégué propose, dans la mesure du possible, au parent une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article 29ter. ».

### **Chapitre 3 – Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

**Art. 10.** L'article 29 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complété par un nouveau paragraphe 7 qui prend la teneur suivante :

« (7) Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés ou services à temps partiel énumérés sous le présent chapitre ou d'en avoir bénéficié. ».

**Art. 11.** L'article 30<sup>ter</sup>, paragraphe 9 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifié comme suit :

1° A l'alinéa 2, les termes « motiver sa décision et » sont insérés entre les termes « il doit » et les termes « en informer le parent bénéficiaire » ;

2° À l'alinéa 3, première phrase, les termes « motiver sa décision et » sont supprimés.

**Art. 12.** L'article 30<sup>quinquies</sup>, paragraphe 3, alinéa 2, de la même loi est modifié comme suit :

1° À la deuxième phrase, entre les termes « La décision de report doit être » et les termes « notifiée au parent », sont insérés les termes « motivée et » ;

2° L'alinéa est complété par la phrase :

« Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, le collège des bourgmestre et échevins propose, dans la mesure du possible, au parent une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article 30<sup>ter</sup>. ».

Projet de loi adopté par la Chambre des Députés  
en sa séance publique du 11 juillet 2023

Le Secrétaire général,

Le Président,

s. Laurent Scheeck

s. Fernand Etgen

8016/13

**N° 8016<sup>13</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

## **PROJET DE LOI**

**portant modification :**

- 1° du Code du travail ;**
- 2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**
- 3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,**  
**en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

\* \* \*

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

(14.7.2023)

*Le Conseil d'État,*

appelé par dépêche du Président de la Chambre des députés du 11 juillet 2023 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel du

### **PROJET DE LOI**

**portant modification :**

- 1° du Code du travail ;**
- 2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**
- 3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,**  
**en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 11 juillet 2023 et dispensé du second vote constitutionnel ;

Vu ledit projet de loi et les avis émis par le Conseil d'État en ses séances des 25 octobre 2022, 31 mars et 4 juillet 2023 ;

*se déclare d'accord*

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 78, paragraphe 4, de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique à l'unanimité des 19 votants, le 14 juillet 2023.

*Le Secrétaire général,*  
Marc BESCH

*Le Président,*  
Christophe SCHILTZ





## Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

### Procès-verbal de la réunion du 06 juillet 2023

La réunion a eu lieu par visioconférence.

#### Ordre du jour :

1. **Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 15 et 22 juin 2023**
2. **8016** **Projet de loi portant modification :**
  - 1° du Code du travail ;
  - 2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
  - 3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,

en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (« work-life balance »)

  - Rapporteur : Monsieur Dan Kersch
  - Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État (4.7.2023)
  - Examen et adoption d'un projet de rapport
3. **8017** **Projet de loi portant modification :**
  - 1° des articles L. 233-16 et L. 621-3 du Code du travail ;
  - 2° de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État (« Pappecongé »)

- Rapporteur : Monsieur Dan Kersch

  - Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État (4.7.2023)
  - Examen et adoption d'un projet de rapport
4. **8233** **Projet de loi portant modification :**
  - 1° de l'article L.413-4 du Code du travail et
  - 2° de la loi modifiée du 4 avril 1924 portant création de chambres professionnelles à base électorale
  - Présentation du projet de loi
  - Désignation d'un rapporteur
  - Examen de l'avis du Conseil d'État (04.07.2023)
  - Examen et approbation d'un projet de rapport



## 5. Divers

\*

Présents : Mme Djuna Bernard, Mme Myriam Cecchetti, Mme Francine Closener, M. Frank Colabianchi, M. Mars Di Bartolomeo, M. Jeff Engelen, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Dan Kersch, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Marc Spautz, M. Carlo Weber

M. Georges Engel, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Tom Oswald, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Maximilien Marinov, de la fraction LSAP, collaborateur du rapporteur

M. Joé Spier, Mme Roberta Pinto, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Paul Galles, M. Marc Hansen, M. Aly Kaes, M. Gilles Roth

M. Sven Clement, observateur délégué

\*

Présidence : M. Dan Kersch, Président de la Commission

\*

### 1. **Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 15 et 22 juin 2023**

Les projets de procès-verbal sous rubrique sont approuvés.

2. **8016** **Projet de loi portant modification :**  
**1° du Code du travail ;**  
**2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**  
**3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,**  
**en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (« work-life balance »)**

Monsieur le Président Dan Kersch explique que l'ordre du jour de la présente réunion prévoyait au départ l'examen des projets de rapport relatifs aux projets de loi 8016 et 8017 et que cet ordre du jour a subi une modification par l'ajout de l'examen d'un projet de rapport relatif au projet de loi 8233. L'orateur informe encore les membres de la commission qu'entretemps sont arrivés trois avis de la part de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, relatifs aux trois projets faisant l'objet des travaux de la présente réunion.

Monsieur le Président signale que pour le projet de loi 8016, relatif à l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, le Conseil d'État vient d'émettre un deuxième avis complémentaire en date du 4 juillet 2023.

Monsieur Georges Engel, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, signale que le Conseil d'État était en mesure de lever l'ensemble des oppositions formelles qu'il avait émises par rapport au projet de loi 8016. Il s'ensuit que le présent projet de loi saura être soumis au vote de la Chambre des Députés. Concernant les observations d'ordre légistique faites par le Conseil d'État, l'orateur propose de les reprendre dans leur ensemble.

Monsieur le Président passe la parole au secrétaire de la commission pour expliquer en quoi consiste le récent avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics. Il s'avère que ladite chambre donne son accord au projet de loi.

*Les membres de la commission approuvent à l'unanimité le projet de rapport relatif au projet de loi 8016.*

**3. 8017    Projet de loi portant modification :  
1° des articles L. 233-16 et L. 621-3 du Code du travail ;  
2° de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État (« Pappecongé »)**

Concernant le projet de loi 8017, relatif au congé de paternité, Monsieur le Président constate que la Chambre des fonctionnaires et employés publics a également soumis un avis à cet égard et il demande au secrétaire de la commission d'en donner un aperçu.

Le secrétaire explique que ladite chambre signale qu'il puisse y avoir une différence de traitement entre travailleurs résidents et frontaliers suivant la nature de filiation entre le second parent et l'enfant, étant donné que la filiation dans des cas pareils passe encore au Grand-Duché par une adoption.

Monsieur le Président constate que la question soulevée par cette chambre a déjà été discutée au sein de la commission.

Une fonctionnaire du ministère du Travail précise à l'égard de cette question qu'elle relève des législations nationales en matière de filiation et qu'elle ne fait pas l'objet du projet de loi sous rubrique. Avec le texte retenu au projet de loi 8017, il est visé de couvrir un maximum de cas de figure.

Monsieur le Président confirme que tel fut la conclusion lorsque la commission s'était penchée sur la question.

Monsieur le Ministre du Travail signale que le Conseil d'État était en mesure de lever son opposition formelle. L'orateur signale aussi que le Conseil d'État a fait une proposition de texte pour un ajout à apporter à l'amendement 5. En effet, la Haute Corporation propose de préciser que « l'indépendant (...) a droit à dix jours de congé en cas de naissance d'un enfant et à dix jours de congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéficiaire du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que celui de l'indépendant ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption (...) ». L'orateur pense qu'il faut tenir compte de cette proposition. Il ne s'agit

d'ailleurs pas d'un amendement, étant donné que la proposition émane du Conseil d'État. L'orateur signale encore qu'en conséquence, il convient d'ajouter le même bout de phrase à l'article L. 233-16 réagencé.

Monsieur le Député Marc Spautz signale que son parti entend s'abstenir au vote du présent projet de rapport étant donné que le parti est en train de se pencher sur la notion de la « famille » et des différents cas de figure relatifs à la filiation qui peuvent se présenter. Une fois cet examen terminé, il est possible que le CSV vote en faveur du projet de loi. L'actuelle abstention ne signifie pas que l'on ait un problème fondamental avec le projet de loi sous rubrique, précise encore l'orateur.

*Les membres de la commission approuvent le projet de rapport relatif au projet de loi 8017, avec l'abstention des membres du CSV.*

**4. 8233    Projet de loi portant modification :  
1° de l'article L.413-4 du Code du travail et  
2° de la loi modifiée du 4 avril 1924 portant création de chambres  
professionnelles à base élective**

Monsieur le Président remercie les membres de la commission pour instruire le projet de loi 8233 qui n'a été inclus à l'ordre du jour de la réunion que la veille. Il était apparu que le Conseil d'État avait avisé plus rapidement qu'attendu ledit projet de loi, si bien que l'on est en présence de son avis depuis le 4 juillet 2023 et qu'il est à présent possible de finaliser les travaux au sujet de cet important projet qui porte sur des précisions du droit électoral pour la Chambre des Salariés. L'orateur indique que les modifications que le projet de loi entend apporter concernent surtout les apprentis.

L'orateur signale qu'un projet de rapport a déjà été envoyé aux membres de la commission qui pourrait être approuvé lors de la présente séance, si les membres sont d'accord pour procéder de la sorte. Autrement, il conviendrait d'envisager la tenue d'une nouvelle réunion encore avant le 11 juillet 2023.

Monsieur le Ministre du Travail remercie les membres de la commission pour se pencher aussi rapidement sur le projet de loi 8233. Il s'agit d'un important projet de loi en vue des prochaines élections sociales qui auront lieu l'année prochaine. Lors des dernières élections sociales, en 2019, un certain nombre d'incohérences étaient apparues. On a en effet dû constater que certaines catégories de personnes, qui cotisent à la Chambre des Salariés, étaient exclues du vote, respectivement des doutes quant à leur participation aux élections avaient surgi en raison d'un manque de clarté de certaines parties du dispositif légal.

Sont en effet concernés les apprentis, les demandeurs d'emploi, les personnes bénéficiaires de mesures dans le contexte de l'emploi et les personnes bénéficiaires d'un congé parental à temps plein. Du fait que le projet de loi vise à inclure désormais les apprentis dans le processus électoral de la Chambre des Salariés, il en découle que l'âge pour le droit de vote actif doit être abaissé à 16 ans. Pour poser sa candidature aux élections sociales, l'âge minimum est toutefois maintenu à 18 ans.

Monsieur le Ministre souligne que le dispositif proposé par le projet de loi a été élaboré en concertation avec les représentants de la Chambre des Salariés.

Quant à l'avis du Conseil d'État du 4 juillet 2023, Monsieur le Ministre signale que celui-ci ne contient aucune opposition formelle ni une remarque d'une autre nature. La Haute Corporation fait seulement quelques observations d'ordre légistique qu'il convient de transposer dans le projet de loi.

Monsieur le Député Marc Spautz demande si l'abaissement de l'âge des électeurs à 16 ans n'est pas en contradiction juridique avec l'âge retenu pour le droit de vote actif aux élections législatives et communales, à savoir 18 ans.

De la part du ministère du Travail, on signale que la question s'était en effet posée lors de l'élaboration du projet de loi et qu'elle a été vérifiée en amont par la Chambre des Salariés. Il s'avère qu'il n'y a pas de contradiction à ce sujet.

Madame la Députée Carole Hartmann demande combien de personnes vont bénéficier de ce projet de loi et pouvoir participer de plus aux élections sociales.

Monsieur le Ministre n'a pas ce chiffre mais propose de fournir les données dont le ministère pourra disposer, tout en sachant qu'il s'agit de chiffres qui vont concerner un événement qui n'aura lieu qu'en 2024 et qu'il y a aujourd'hui encore une certaine marge d'incertitude au sujet du nombre exact d'électeurs.

Monsieur le Président Dan Kersch pense qu'il serait utile de disposer de cette information que l'on pourra intégrer à la présentation orale du rapport relatif au projet de loi.

*Les membres de la commission approuvent ensuite à l'unanimité le projet de rapport relatif au projet de loi 8233 qui leur avait été soumis.  
Ils confirment Monsieur Dan Kersch comme rapporteur du présent projet de loi.*

Monsieur le Ministre du Travail signale que dès le vote du projet de loi 8233, un règlement grand-ducal d'exécution y afférent sera pris. Le projet de règlement grand-ducal en question a d'ailleurs déjà été avisé par le Conseil d'État qui n'exprime pas de critiques majeures à cet égard.

Les membres de la commission constatent que la Conférence des Présidents a déjà programmé les trois projets de loi, qui ont été traités lors de la présente réunion, pour la séance plénière du 11 juillet 2023.

## **5. Divers**

Monsieur le Député Marc Spautz demande si le ministère s'attend à soumettre encore au vote de la Chambre d'autres projets de loi avant l'été. Monsieur le Ministre ne pense pas, sauf qu'un projet de loi instruit par la Commission des affaires étrangères et européennes est encore en train d'être finalisé.

Monsieur le Président rappelle aux membres de la commission que le jeudi, 13 juillet 2023, aura lieu une réunion de la commission lors de laquelle Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale, Claude Haagen, entend présenter deux projets de loi, à savoir le projet de loi 8259, concernant une actualisation des procédures auprès des juridictions sociales, et le projet de loi 8250, concernant une adaptation du taux de cotisation à la Mutualité des Entreprises. Ce dernier projet de loi relève des accords issus de la tripartite et il est instruit par la Commission spéciale « tripartite ». La réunion évoquée aura lieu en présentiel, à 8 :15 heures en raison du fait que la Chambre des Députés siègera en séance

plénière dès 9 heures le 13 juillet 2023 et que la plage fixe de la commission n'est dès lors plus disponible.

Luxembourg, le 07 juillet 2023

**Procès-verbal approuvé et certifié exact**

25



## Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

### Procès-verbal de la réunion du 01 juin 2023

La réunion a eu lieu par visioconférence.

#### Ordre du jour :

1. 8016 **Projet de loi portant modification :**  
1° du Code du travail ;  
2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;  
3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,  
en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil ("work-life balance")  
- Rapporteur: M. Dan Kersch  
  
- Examen et adoption de propositions d'amendements
2. 8017 **Projet de loi portant modification:**  
1° des articles L. 233-16 et L. 621-3 du Code du travail ;  
2° de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ("Pappecongé")  
- Rapporteur: M. Dan Kersch  
  
- Examen et adoption de propositions d'amendements
3. **Divers**

\*

Présents : Mme Djuna Bernard, Mme Myriam Cecchetti, Mme Francine Closener, M. Frank Colabianchi, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Dan Kersch, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz, M. Carlo Weber

M. Georges Engel, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Tom Oswald, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Roberta Pinto, M. Joé Spier, Mme Christine Thinnes, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Mars Di Bartolomeo, M. Marc Hansen

M. Sven Clement, observateur délégué

\*

Présidence : M. Dan Kersch, Président de la Commission

\*

- 1. 8016** **Projet de loi portant modification :**  
**1° du Code du travail ;**  
**2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**  
**3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,**  
**en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil ("work-life balance")**

Monsieur le Président Dan Kersch constate que lors de la réunion précédente, qui a eu lieu le 25 mai 2023, les projets de loi 8016 et 8017 ainsi que les amendements suggérés à leur sujet ont été largement discutés. A présent, la commission est saisie d'une série de questions formulées par écrit par Madame la Députée Carole Hartmann, questions qui se concentrent sur le projet de loi 8016 et les propositions d'amendements y afférentes.

Madame la Députée Carole Hartmann explique que ses questions concernent en effet lesdits amendements relatifs au projet de loi 8016 et reprennent en partie des questions posées par les différentes chambres professionnelles.

Concernant l'amendement 1 qui avait été suggéré à la commission, et qui concerne une opposition formelle du Conseil d'État, l'oratrice constate que l'on se propose à supprimer la nécessité de présenter une attestation médicale dans le cas d'une demande pour un congé de force majeure. Or, si tel devait être le cas, comment peut-on motiver l'absence et comment peut-on la contrôler, demande Madame Hartmann. Elle voudrait savoir quels seraient alors les moyens dont peuvent disposer encore les employeurs. Ces questions ont trait au souci d'éviter d'éventuels abus. Madame la Députée signale que dans leur avis commun, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers relèvent le même genre de questions et s'interrogent en particulier si la gestion et le contrôle en relation avec le congé de force majeure pourraient s'effectuer par des instances publiques.

Monsieur le Ministre du Travail, Georges Engel, rappelle qu'au départ, le ministère avait envisagé de demander une attestation médicale. Or, le Conseil d'État avait relevé que cette exigence allait à l'encontre de la directive



européenne, que le projet de loi 8016 doit transposer en droit national. Le Conseil d'État a d'ailleurs formulé une opposition formelle à cet égard. Donc, en conséquence, il fallait s'abstenir à demander une attestation médicale.

Monsieur le Ministre rappelle que les salariés peuvent s'absenter de leur travail en raison d'une maladie et qu'une attestation médicale ne leur est réclamée que dès le troisième jour d'absence. Par ailleurs, en ce qui concerne le « cas de force majeure », il convient de signaler que la force majeure est définie comme étant un événement imprévisible, urgent, et qu'il s'agit d'une occurrence pénible. Il s'agit donc d'une situation très spécifique.

Concernant un contrôle public, la directive interdit expressément de tels contrôles. Il s'ensuit qu'il n'est pas possible d'exiger une attestation médicale ou d'avoir recours à un quelconque contrôle public de ce genre d'absences.

Quant à la définition d'un cas de force majeure, on pourra aussi se référer utilement aux dictionnaires de la langue française.

Une fonctionnaire du ministère donne à considérer que si deux personnes devaient invoquer un cas de force majeure pour obtenir le congé y afférent, ils s'en priveraient pour les douze mois à venir, ce qui n'est pas fort utile, voire peu intelligent de leur part.

Monsieur le Président de la commission estime que le Conseil d'État va loin en s'opposant formellement en raison de l'exigence d'une attestation médicale. L'orateur est plutôt d'avis que la directive européenne est muette à ce sujet et n'induit pas forcément la conclusion à laquelle arrive le Conseil d'État. Si un salarié devait solliciter abusivement ledit congé, l'employeur a toujours les moyens habituels pour le sanctionner, le cas échéant, pense l'orateur. Monsieur Kersch signale de même que les tribunaux jugeront les situations particulières qui pourraient se poser et connaîtront dans les différents cas d'espèce les circonstances qui définissent un cas de force majeure.

Madame la Députée Carole Hartmann évoque à l'égard de l'amendement 2, qui fut proposé aux membres de la commission, et qui assure le droit des fonctionnaires publics de solliciter les nouveaux congés introduits par le projet de loi 8016, que les fonctionnaires publics ont également droit à un congé social et à un congé pour convenance personnelle. L'oratrice demande si les modalités d'obtention de tous ces congés sont clairement séparées et distinctes.

Monsieur le Ministre du Travail signale que pour le congé social évoqué ainsi que pour la convenance personnelle, il faut soumettre un certificat médical, ce qui n'est pas le cas pour demander un congé en cas de force majeure.

Monsieur le Président rappelle que la convenance personnelle n'est pas un droit mais une faculté, ce qui la distingue d'un congé pour force majeure.

Madame la fonctionnaire du ministère rappelle que l'obtention d'un congé pour force majeure n'est possible que si une situation de force majeure existe. Il n'est dès lors pas possible de bénéficier d'abord d'un congé social et de le prolonger en sus par un congé de force majeure.

Par contre, souligne Monsieur le Ministre, l'inverse est possible, à savoir solliciter d'abord un congé pour force majeure et demander ensuite un congé social.

Monsieur le Président ajoute qu'une convenance personnelle peut être un cas de force majeure, mais pas l'inverse.

Madame la Députée Carole Hartmann en arrive à l'article 6*bis*, inséré au projet de loi par un amendement gouvernemental. Elle soulève qu'à cet endroit, des renvois à tous les congés exceptionnels se heurtent à des renvois à des congés qui sont plus précisément et limitativement énumérés. L'oratrice demande des précisions à cet égard, à l'instar des chambres professionnelles des employeurs.

Monsieur le Ministre Georges Engel rappelle que l'amendement gouvernemental visé consacre le remboursement de 50 pour cent des coûts dans le cas des congés nouvellement introduits. Concernant le remboursement, un renvoi à d'autres congés avait été fait.

Madame la fonctionnaire du ministère rappelle qu'il y a à ce sujet un parallélisme entre le projet de loi 8016 et le projet de loi 8017, qu'il convient de considérer. Avec l'article 6*bis* du projet de loi 8016 on ajoute au seul congé de paternité, ayant fait l'objet d'un remboursement à l'employeur de la part de l'État, deux autres congés pour lesquels les employeurs peuvent être remboursés. Cette décision découle des discussions tripartites avec les partenaires sociaux. En conséquence, un amendement gouvernemental a prévu de remplacer dans le texte une référence au seul congé de paternité par une référence à tous les congés exceptionnels qui bénéficient d'une participation financière de l'État.

A cela s'ajoutent les formules flexibles de recours auxdits congés, notamment pour le congé de paternité, le congé d'accueil, le congé de l'aidant et le congé de force majeure.

Aux yeux du Conseil d'État, la manière de renvoyer à ces congés, telle que retenue par le libellé de l'article 6*bis*, n'était pas suffisamment clair. Dès lors, il a fallu clarifier le renvoi vers les points 2,7,9 et 10 qui définissent à l'article L. 233-16 du Code du travail les congés exceptionnels visés et énumérés ci-avant. Il s'agit donc des congés pour lesquels est prévu un remboursement aux employeurs de la part de l'État.

Monsieur le Président Dan Kersch poursuit l'examen des suggestions d'amendements et constate que la commission avait déjà retenu l'option de réagencer l'article L. 233-16 du Code du travail, alors qu'il s'agit d'un amendement d'une certaine longueur.

Monsieur le Ministre Georges Engel confirme qu'il s'agit d'un article dont la longueur est impressionnante. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle on tente de mieux structurer cet article du Code du travail en le subdivisant en huit paragraphes, ce qui devrait en améliorer la lisibilité.

La fonctionnaire du ministère signale que le Conseil d'État propose dans son avis relatif au projet de loi 8016 de regrouper les dispositions relatives au remboursement opéré dans le cas des deux nouveaux congés que le projet de loi vise à introduire au Code du travail. La Haute Corporation suggère même de

fusionner les alinéas relatifs à ces dispositions. L'oratrice explique que l'on a tenté d'y répondre dans le sens du Conseil d'État, mais qu'il s'est avéré qu'il s'agit d'un exercice fort délicat, source d'imprécisions et d'erreurs qui rendent de plus la lecture de l'article L. 233-16 encore moins aisée. A titre d'exemple, l'oratrice signale qu'il existe dans l'un et l'autre cas des délais de forclusion, l'un de cinq mois, l'autre de six mois, ce qui rend la formulation d'un libellé fusionné fort hasardeuse.

Le but étant de faciliter à l'administré et à l'employeur le recours à ces passages du Code du travail, et d'obtenir un degré de clarté dépourvu de sources d'erreur, l'amendement suggéré se limite à réagencer les alinéas de l'article L. 233-16 en les répartissant en huit paragraphes.

Monsieur le Président constate que cette façon de faire est en effet beaucoup plus claire et facile à approcher. Il demande aux membres de la commission s'ils sont d'accord pour que l'article L. 233-16 du Code du travail soit réagencé selon la finalité décrite.

Madame la Députée Carole Hartmann confirme que l'article prémentionné devient en effet bien plus lisible. Elle rend attentif aux renvois dans les différents alinéas de l'article L. 233-16 du Code du travail qu'il faudra adapter à la nouvelle structuration.

Tel sera le cas, confirme la fonctionnaire du ministère.

Madame la Députée Carole Hartmann ajoute encore quelques questions de nature générale.

Madame la Députée demande s'il est possible de passer d'un congé d'aidant à un congé pour force majeure si les raisons qui induisent le recours à ces congés le permettent.

Monsieur le Ministre répond qu'il est possible d'envisager la situation d'une personne qui a fait une chute, qui se rend à l'hôpital et qui en ressort en chaise roulante. Dans ce genre de situations, il est possible de solliciter un congé pour force majeure au départ et de recourir par la suite à un congé d'aidant. L'inverse n'est guère possible.

La fonctionnaire du ministère confirme ces dires en soulignant que le recours au congé pour raison de force majeure est toujours lié à la motivation et une situation d'urgence exceptionnelle.

Madame la Députée Carole Hartmann s'étonne ensuite que la définition retenue dans la loi en projet pour qualifier les membres de famille soit aussi restrictive. Elle en demande les raisons.

Monsieur le Ministre estime qu'il s'agit d'une question fort pertinente. Or, le Luxembourg se doit de transposer en droit national la directive européenne qui prévoit ces nouveaux congés, ce qui réduit en effet le champ d'application ainsi prévu.

Il ressort de la discussion qui s'ensuit qu'il serait intéressant de pouvoir étendre la définition aux membres de famille dont le lien de parenté est celui du premier degré.

Monsieur le Ministre et la fonctionnaire du ministère rappellent qu'aller au-delà de la directive signifierait que la Cour européenne de justice devrait remettre en question le texte de la directive élaboré par la Commission de l'UE.

Monsieur le Député Charles Margue intervient pour dire qu'en pratique et en règle générale, les vieilles personnes sont soignées par la belle-fille, or le texte de loi exclut une telle situation pour pouvoir invoquer les congés visés.

Monsieur le Président demande aux membres de la commission s'ils veulent soit se tenir au texte de la directive, soit élargir le cercle des bénéficiaires en étendant la définition de la famille. Il s'agit en l'occurrence d'un choix politique.

Monsieur le Député Charles Margue concède que l'exemple qu'il vient de donner concerne souvent des gens qui ne travaillent plus.

Monsieur le Ministre Georges Engel donne à considérer qu'il serait certes intéressant de pouvoir tenir compte de toutes les formes possibles de composition familiale, telles qu'elles existent aujourd'hui. L'orateur craint cependant de s'exposer dans ce cas au reproche d'avoir transposé la directive européenne de manière erronée.

Madame la Députée Carole Hartmann précise qu'elle voulait seulement évoquer la situation des grands-parents et des petit-enfants mais qu'elle n'entendait pas soulever une considération à travers toutes les formes possibles de familles recomposées. Toutefois, elle estime important de s'en rendre compte et de rester attentif aux différents cas de figure qui peuvent survenir.

Monsieur le Président Dan Kersch constate que les membres de la commission veulent donc s'en tenir à la définition issue de la directive européenne, mais qu'il faudra dorénavant chercher à mieux définir ce qu'il convient d'entendre par famille, notamment en relation avec d'éventuels projets liés à la compétence du ministère de la Famille et surtout en relation avec la Caisse de l'avenir des enfants.

Madame la Députée Carole Hartmann en vient à un autre point : elle constate que le congé pour raison de force majeure est fondé sur un événement qui survient subitement alors que le congé de l'aidant est planifiable. L'oratrice demande si, partant, il ne faudrait pas considérer des délais de préavis différenciés suivant les situations en question.

Monsieur le Ministre du Travail estime que le congé de l'aidant n'est en fait pas toujours planifiable. A titre d'exemple, l'orateur évoque la situation d'une personne ayant subi une opération à l'hôpital et nécessitant des soins à son domicile. Monsieur le Ministre souligne qu'une telle personne peut, d'un jour à l'autre, être renvoyé de l'hôpital et que ce moment n'est justement pas planifiable pour la personne concernée.

La fonctionnaire du ministère rappelle qu'on a aligné les délais de préavis sur l'exigence de produire un certificat de maladie. En cas de maladie, il faut informer le jour même l'employeur – condition retenue pour les deux nouveaux congés, alors que dès le troisième jour de maladie, il faut soumettre une attestation médicale – condition retenue pour le congé de l'aidant.

Madame Hartmann demande encore si la situation de l'indépendant est visée à ce sujet. Tel n'est pas le cas, précise Monsieur le Ministre.

La fonctionnaire du ministère rappelle que les indépendants ne sont visés que pour les congés de paternité et d'accueil.

Madame la Députée estime que le sujet est à reconsidérer sous l'aspect de l'équité de traitement envers les indépendants.

Les nouveaux congés, celui de force majeure et celui de l'aidant, donnent droit à un certain nombre de jours de congé défini par rapport à une période de 12 mois. Madame la Députée Carole Hartmann demande des précisions relatives à la computation des périodes si, par exemple, une personne bénéficie d'abord d'un contrat de travail à durée déterminée de six mois et ensuite travaille en intérim sur une période de huit mois. Qui comptabilise ces périodes, aimerait savoir Madame la Députée.

La fonctionnaire du ministère précise que le calcul s'opère à chaque fois en considérant les derniers 12 mois écoulés. Quant à la question de savoir de quelle manière l'employeur peut connaître l'état des congés pris, il faut constater que cela n'est guère possible si l'on se met dans sa situation. Or, le ministère du Travail est en connaissance de la situation et comptabilise les remboursements demandés dans les différents cas de figure. Un nouvel employeur, auprès duquel le salarié a repris un nouvel emploi, ne peut et ne doit pas être au fait de la situation. Mais en l'occurrence, il y va aussi de la responsabilité du salarié qui devrait assurer la gestion de ses congés au fil du temps.

Si un congé pour raison de force majeure était indûment sollicité par le salarié pour une seconde fois, le ministère serait amené à refuser le remboursement de sa participation au financement de ce congé. L'employeur en serait averti et il aura les moyens habituels prévus par le Code du travail pour réagir en conséquence. L'employeur peut, le cas échéant, décider de ne pas rémunérer son salarié pendant une telle période, parce qu'il ne sera en tant que patron, pas remboursé par l'Etat.

Monsieur le Ministre souligne qu'il appartient également au salarié de respecter la loi et de ne pas essayer d'en abuser.

La fonctionnaire du ministère signale que le salarié a de plus la possibilité de s'enquérir auprès du ministère de l'état de ses congés s'il devait en avoir perdu la trace.

Monsieur le Ministre confirme que le ministère en a une connaissance bien exhaustive.

Madame la Députée Carole Hartmann relève encore que le salarié, pour solliciter les congés visés alors qu'il travaille dans des formules souples, doit justifier d'une ancienneté de six mois et demande s'il n'est pas envisageable de considérer une durée d'ancienneté plus élevée.

Monsieur le Ministre signale que cette durée d'ancienneté à considérer ressort de la directive européenne.

Madame la Députée Carole Hartmann demande si les formules souples permettent une flexibilité accrue en ce qui concerne le temps de travail des salariés.

Monsieur le Ministre Gorges Engel rappelle qu'avec l'introduction des deux nouveaux congés au travers le projet de loi 8016, on transpose une directive européenne, fondée sur la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. On ne s'apprête pas à régler la thématique de la flexibilisation du temps de travail. A ce sujet, il existe la loi de 2016 sur le temps de travail<sup>1</sup> et les plans d'organisation du travail (POT), rappelle Monsieur le Ministre, qui demande ensuite ce qu'il faut entendre par flexibilité du temps de travail. Madame la Députée évoque en réponse les horaires mobiles.

Les horaires mobiles font partie intégrante du système des plans d'organisation du travail, signale le Ministre.

Monsieur le Président Dan Kersch rappelle lui aussi que la directive européenne qu'il s'agit de transposer en droit national est relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et n'est pas faite pour flexibiliser davantage les temps de travail. En l'occurrence, la directive et le projet de loi sous examen confèrent au salarié un droit pour demander les congés visés, alors qu'une flexibilité poussée à l'extrême s'imposerait de manière absolue, ce qui serait toute autre chose.

Monsieur le Président remercie Madame la Députée Carole Hartmann pour le précieux travail de préparation qu'elle avait effectué. Il demande si les membres de la commission ont encore d'autres questions qu'ils voudraient poser.

Tel n'est pas le cas et Monsieur le Président procède au vote sur la dernière version des amendements suggérés. Ceux-ci sont adoptés à l'unanimité.

**2. 8017    Projet de loi portant modification:  
1° des articles L. 233-16 et L. 621-3 du Code du travail ;  
2° de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat  
("Pappecongé")**

Concernant le projet de loi 8017, aucune question n'est soulevée. Les membres de la commission acceptent unanimement la dernière version des amendements proposés relatifs au projet de loi 8017.

Sur ce, les lettres d'amendements relatifs aux deux projets de loi traités lors de la présente réunion pourront être finalisées et envoyées au Conseil d'État.

**3.            Divers**

Monsieur le Président Dan Kersch informe les membres de la commission que la prochaine réunion aura lieu le 8 juin 2023 et qu'elle sera dédiée à l'examen et l'approbation d'un projet de rapport relatif au projet de loi 7890 sur l'introduction d'un droit à la déconnexion ainsi que sur la discussion et l'approbation d'un projet de rapport relatif à la finalisation des travaux de la

---

<sup>1</sup> Loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail

sous-commission « télétravail ». Il s'agira d'une visioconférence qui débutera à 10 :30 heures.

Luxembourg, le 19 juin 2023

**Procès-verbal approuvé et certifié exact**

24





## Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

### Procès-verbal de la réunion du 25 mai 2023

(La réunion a eu lieu par visioconférence)

#### Ordre du jour :

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 24 et 27 avril 2023 et de la réunion jointe du 13 mars 2023
2. 8016 Projet de loi portant modification :  
1° du Code du travail ;  
2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;  
3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (« work-life balance »)
  - Désignation d'un rapporteur
  - Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État (31 mars 2023)
  - Examen et approbation de suggestions d'amendements
3. 8017 Projet de loi portant modification :  
1° des articles L. 233-16 et L. 621-3 du Code du travail ;  
2° de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat (« Pappecongé »)
  - Désignation d'un rapporteur
  - Examen de l'avis du Conseil d'État (25 octobre 2022)
  - Examen et approbation de suggestions d'amendements
4. 7890 Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion
  - Désignation d'un rapporteur
  - Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État (16 mai 2023)
5. Divers

\*

Présents : Mme Djuna Bernard, Mme Myriam Cecchetti, Mme Francine Closener, M. Frank Colabianchi, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Dan Kersch, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz, M. Carlo Weber

M. Georges Engel, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Tom Oswald, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Joé Spier, Mme Monique Faber, Mme Roberta Pinto, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Mars Di Bartolomeo, M. Marc Hansen

M. Sven Clement, observateur délégué

\*

Présidence : M. Dan Kersch, Président de la Commission

\*

**1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions des 24 et 27 avril 2023 et de la réunion jointe du 13 mars 2023**

Les projets de procès-verbal sous rubrique sont approuvés.

Monsieur le Président Dan Kersch explique les circonstances contraignantes qui ont mené à organiser la présente réunion de la commission parlementaire en dehors de sa plage fixe. Il remercie les membres de la commission d'avoir répondu présent à une heure aussi inhabituelle.

Monsieur le Président propose de modifier l'ordre du jour de la réunion et de commencer par l'instruction du projet de loi 7890 relatif au droit à la déconnexion, jugé moins compliqué que les deux autres projets de loi à l'ordre du jour. Les membres de la commission sont d'accord pour procéder de la sorte (pour les détails : voir le point 4 du procès-verbal)

- 2. 8016 Projet de loi portant modification :**  
**1° du Code du travail ;**  
**2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**  
**3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (« work-life balance »)**

*La commission désigne Monsieur Dan Kersch comme rapporteur du projet de loi 8016.*

Monsieur le Président Dan Kersch rappelle que ce projet de loi a fait l'objet de cinq oppositions formelles de la part du Conseil d'État. par la suite, le

Gouvernement a apporté deux amendements au projet de loi qui, pour leur part, ont encore fait l'objet de deux oppositions formelles supplémentaires. Par ailleurs, il subsiste des questions soulevées par la Haute Corporation auxquelles il convient d'apporter des réponses.

Monsieur le Ministre du Travail, Georges Engel, confirme que l'on a à faire à sept oppositions formelles au total, cinq relatives au projet de loi initial et deux relatives aux amendements gouvernementaux.

L'orateur entend d'abord se pencher sur les cinq premières oppositions formelles.

Une première opposition formelle est relative à une transposition incomplète de la directive 2019/1158. Monsieur le Ministre relève que la directive ne vise pas exclusivement les membres de famille, même si le texte de la directive semble le suggérer. Par ailleurs, la directive ne prévoit pas que le bénéficiaire du congé visé doit présenter une attestation médicale. Par conséquent, et afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, il est suggéré de supprimer ces deux dispositions.

Madame la Députée Carole Hartmann intervient pour signaler que les membres de la commission n'ont guère eu le temps nécessaire à consulter le document qui fut distribué la veille et qui sert de base aux explications données en cours de séance. Monsieur le Président indique que la note distribuée est à présent commentée par ses auteurs et que tel était l'objet retenu à l'ordre du jour de la présente réunion.

Monsieur le Ministre du Travail explique qu'en ce qui concerne le congé de l'aidant, il convient de préciser ce qu'il y a lieu d'entendre par « raisons médicales graves ». L'orateur précise qu'une suggestion d'amendement prévoit de se rapporter à la définition que le droit allemand donne du terme « Pflegebedürftigkeit ». La définition est reprise un à un en français et fait partie de l'amendement premier.

Une deuxième opposition formelle émise par le Conseil d'État concerne l'absence au projet de loi de la fonction publique en tant que bénéficiaire des dispositions que le projet de loi entend introduire. Tant pour le congé de l'aidant que pour le congé pour raisons de force majeure, le Conseil d'État constate que ni les employés et fonctionnaires communaux ni ceux de l'État ne sont couverts. La Haute Corporation précise à cet égard que les notions de congé pour convenance personnelle et de congé social, telles qu'elles existent pour la fonction publique, ne couvrent pas entièrement les situations visées par les congés que le présent projet de loi entend introduire et qui sont définies par la directive européenne 2019/1158. Monsieur le Ministre précise qu'il est dès lors suggéré d'ajouter une disposition qui réponde à cette critique et de préciser que les congés en question sont fractionnables.

Une fonctionnaire du ministère précise encore, à la suite d'une question soulevée par Monsieur le Président de la commission, que l'amendement *2bis*, tel que suggéré, concerne une formulation à l'endroit de l'article 7 initial du projet. En effet, il convient d'y supprimer à la phrase liminaire les termes « loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État » pour les remplacer par les termes « de la même loi ». Cette modification est une conséquence de l'ajout mentionné par Monsieur le Ministre.

L'oratrice précise encore qu'il faut envisager d'ajouter une disposition au projet de loi, conférant aussi aux employés et fonctionnaires communaux le bénéfice des congés que le présent projet de loi vise à introduire.

Monsieur le Ministre Georges Engel signale qu'une troisième opposition formelle du Conseil d'État à l'égard du projet de loi initial concerne une transposition incomplète de la directive européenne et concerne plus particulièrement les mesures de protection contre des représailles pour les bénéficiaires des nouveaux congés. Partant, il est suggéré d'apporter une précision à l'article 28 du statut général des fonctionnaires de l'État. Monsieur le Ministre précise que cette démarche a été convenue avec les responsables de la fonction publique. De fait, il est ajouté un point 4 audit article 28, précisant que le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable s'il a demandé l'octroi d'un des nouveaux congés en question ou s'il en a bénéficié.

La fonctionnaire du ministère précise encore qu'une disposition similaire est ajoutée à l'article 29 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, par l'insertion à l'article 29 prémentionné d'un point 7. Cet ajout se ferait en introduisant un article 8*bis* au projet de loi sous examen – il s'agirait en l'occurrence d'un amendement numéro 4.

L'oratrice précise à cet égard qu'il convient ainsi de compléter une loi, au lieu de se limiter à énoncer la disposition dans le cadre d'un règlement grand-ducal.

Monsieur le Ministre du Travail soulève la quatrième opposition formelle du Conseil d'État qui est relative à une violation du principe de la légalité des peines. En effet, une infraction ne saurait être punie que par une peine et non pas par deux sanctions. Or, l'article 3 initial de la loi en projet prévoyait une amende si l'employeur refuse au salarié un des congés visés alors qu'ils seraient légalement dus. Cette disposition, ainsi que celle prévue en cas de récidive est supprimée par la voie d'un amendement 5 au projet de loi, étant donné qu'en effet, l'article L. 233-20 du Code du travail prévoit déjà des sanctions en cas d'infraction pour l'ensemble des dispositions du chapitre III, du titre III, du livre II, donc y inclus l'article L. 233-16, concerné en l'espèce.

Monsieur le Ministre Georges Engel signale par la suite qu'une suggestion d'amendement, l'amendement 6, est relative au droit de demander des formules souples.

L'orateur précise qu'à l'instar d'une opposition formelle du Conseil d'État à l'égard de l'exigence d'une attestation médicale déjà prévue dans l'article 1<sup>er</sup> de la loi en projet, il convient ici également de supprimer cette exigence à l'endroit de l'article L. 236-1, paragraphe 1<sup>er</sup>, tel qu'il est inséré au Code du travail par l'article 6 initial du projet de loi. En effet, la directive ne prévoit pas de soumettre le droit de demander des formules souples à une attestation médicale. Par ailleurs, l'amendement 6 fait un renvoi à la définition retenue à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 10, qui précise la notion de « raison médicale grave ».

La fonctionnaire du ministère précise encore que la notion de l'aidant, telle qu'elle apparaît dans la directive, est remplacée dans le texte du projet de loi par la description de l'aidant, étant donné que le terme « aidant » revête en droit national luxembourgeois une autre signification que celle employée par la directive.

Concernant l'opposition formelle 5 émise par le Conseil d'État, Monsieur le Ministre explique qu'il s'agit à nouveau d'ajouter au dispositif les fonctionnaires communaux et publiques pour qu'ils puissent bénéficier de formules souples de recours aux congés visés, sans s'exposer à des reprécisions. Le projet de loi initial, suivant l'examen qu'en fait le Conseil d'État, fait défaut de cette faculté. Il n'y a pas lieu d'y apporter un amendement particulier, car les amendements 3 et 4 répondent déjà aux observations afférentes du Conseil d'État.

Sont ensuite examinés les deux amendements gouvernementaux déposés en date du 25 janvier 2023 et ayant fait l'objet de l'avis complémentaire du Conseil d'État du 31 mars 2023.

Monsieur le Ministre Georges Engel relève que le Conseil d'État signale à l'endroit de l'alinéa 14 de l'article L. 233-16 du Code du travail, introduit comme article *2bis* au projet de loi par l'amendement gouvernemental premier, que les termes « à un maximum de huit, respectivement quarante heures » n'apportent aucune plus-value dès lors que les congés visés ne donnent de toute façon droit qu'à respectivement une ou cinq journées. La Haute Corporation propose de supprimer les termes « à un maximum » et il est suggéré de suivre cette proposition du Conseil d'État. Cette disposition avait dans une première note soumise aux membres de la commission été signalée comme faisant partie d'un amendement, ce qui n'est pas le cas.

La numérotation des amendements et leur présentation seront revues et ordonnées à nouveau dans une nouvelle note que le ministère soumettra dans les meilleurs délais aux membres de la commission.

Un amendement 7 est à prévoir pour supprimer au même alinéa 14 les termes « en heures entières », afin de s'aligner ainsi à la même formulation qui a été utilisée à l'article 1<sup>er</sup>, lettre c), du projet de loi n° 8017. Ainsi, l'alinéa 14 prémentionné fait référence à un nombre d'heures fractionnables.

Par un amendement 8, présenté par Monsieur le Ministre du Travail, il est procédé à l'ajout des termes « par voie orale ou écrite » à l'alinéa 15 de l'article L. 233-16. Cet ajout répond à une remarque faite par le Conseil d'État qui avait indiqué dans son avis complémentaire que l'article L. 121-6, paragraphe 1<sup>er</sup>, servant d'inspiration à la formulation de l'alinéa 15 prémentionné, précise que le salarié peut avertir son employeur de manière orale ou écrite, alors que ledit alinéa 15 n'en fait pas mention.

Un amendement 9 est à prévoir pour préciser à l'alinéa 16 de l'article L. 233-16 que le délai dans lequel le salarié doit remettre les documents justifiant son absence à son employeur n'est pas fixé au troisième jour après son absence au plus tard, mais bien au troisième jour de son absence au plus tard. Il est ainsi tenu compte d'une première opposition formelle du Conseil d'État relative à l'article *2bis* du projet de loi introduit par l'amendement gouvernemental premier.

Il apert par la suite qu'un amendement 10 devient nécessaire pour répondre à l'opposition formelle du Conseil d'État relative à l'exigence apportée au texte du projet de loi suivant laquelle une attestation médicale serait nécessaire pour

justifier le congé d'absence pour raisons de force majeure. L'alinéa 16 de l'article L. 233-16 est modifié en ce sens que l'on s'y réfère uniquement au congé de l'aidant, qui, lui, nécessite une attestation médicale.

L'amendement 11 répond à des questions posées par le Conseil d'État, relatives à l'alinéa 21 de l'article L. 233-16, qui sous-entend que les employeurs communiquent avec le ministère compétent par le moyen d'une plateforme électronique, ou par un autre moyen, si cette plateforme fait défaut.

L'amendement 11 tend à préciser à l'alinéa 22 qu'il est possible de passer par ladite plateforme, ou, à défaut, par courrier simple ou électronique s'il s'avère que l'employeur ne peut accéder à une telle plateforme.

Le Conseil d'État avait émis une seconde opposition formelle dans son avis complémentaire, à l'égard de d'une notion employée au nouvel article 6bis, introduit par l'amendement gouvernemental 2 au projet de loi. Cette notion est celle de « congés extraordinaires avec participation de l'État » et elle n'est pas autrement définie, comme le constate la Haute Corporation. Dès lors, le Conseil d'État s'y oppose formellement en raison de l'insécurité juridique qui en résulte. En vue de lever l'opposition formelle, il y a lieu de reprendre une proposition du Conseil d'État, qui suggère de remplacer aux points 2° à 4° de l'article L. 621-3 du Code du travail, visé par l'article 6bis de la loi en projet, les termes « ainsi que celle sur les congés extraordinaires avec participation financière de l'État » par les termes « ainsi que celle sur les congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10 ».

Finalement, il convient d'apporter une réponse à une remarque du Conseil d'État, relative au fait qu'en ce qui concerne les points 3° et 4°, qui visent à modifier l'article L. 621-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, en modifiant le texte sous lettre i) et en ajoutant une lettre r), le projet de loi n° 8017 vise également à modifier lesdites lettres, mais en se limitant toutefois aux congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 2° et 7°.

Afin de résoudre le problème de cette couverture divergente, il est proposé de faire abstraction des modifications prévues à l'article 1<sup>er</sup>, point 2° (sous a) et b)) du projet de loi n° 8017 concernant l'article L. 621-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, lettre i) ainsi que de l'ajout d'une nouvelle lettre r).

En revanche, il est proposé de retenir au projet de loi 8016 les modifications apportées via les amendements gouvernementaux en ce qui concerne les lettres susmentionnées, de sorte que la lettre i) prend désormais la teneur suivante :

*« i) au fichier des bénéficiaires de prestations en espèces de la part de la Caisse nationale de santé et des périodes de maladie déclarées et acceptées par la Caisse nationale de santé afin de permettre l'application de la législation sur le reclassement, de la législation sur l'octroi des indemnités de chômage complet, de la législation sur le chômage partiel ainsi que de celle sur les congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10 ; ».*

En ce qui concerne la nouvelle lettre r), celle-ci prend désormais la teneur suivante :

*« r) au fichier exploité par le Centre commun de la sécurité sociale indiquant le taux à payer par l'employeur se rapportant à l'Association d'assurance accident, à la Caisse nationale de la santé, à la Caisse nationale d'assurance pension et*

*au Service de santé au travail respectif pour les périodes de congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10. »*

**3. 8017    Projet de loi portant modification :  
1° des articles L. 233-16 et L. 621-3 du Code du travail ;  
2° de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat  
(« Pappecongé »)**

Monsieur le Président Dan Kersch rappelle qu'il n'y a pas eu d'amendements gouvernementaux apportés au projet de loi 8017. Dès lors, les suggestions d'amendements soumis à présent à l'examen de la commission ont pour but d'apporter une réponse aux observations faites par le Conseil d'État à l'égard du projet déposé. L'orateur rappelle encore que la commission a attendu l'avis complémentaire du Conseil d'État relatif au projet de loi 8016 avant de continuer d'instruire le projet de loi 8017.

Monsieur le Ministre du Travail, Georges Engel, signale que le Conseil d'État a émis une seule opposition formelle dans son avis relatif au projet de loi 8017. Elle concerne la définition des bénéficiaires du congé de paternité. L'orateur explique qu'il convient par la voie d'un amendement de préciser la situation d'un second parent, tel qu'il peut être reconnu par des systèmes juridiques d'autres pays. En l'occurrence, il est proposé d'élargir comme suit la description des bénéficiaires reconnus comme second parents : « pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable **en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption,** ».

L'orateur confirme ensuite l'impression de Monsieur le Député Charles Margue suivant laquelle le droit du travail luxembourgeois retient ici une approche fort progressive eu égard à la situation des couples de même sexe. Il est constaté qu'ainsi, la longue procédure de l'adoption n'est plus un critère indispensable.

Sont ensuite examinées les suggestions d'amendements qui n'ont pas trait à une opposition formelle.

Le Conseil d'État ayant fait remarquer qu'il peut y avoir l'impression que seulement un des parents serait en droit de demander un congé de paternité, il convient de préciser que tel n'est pas l'intention des auteurs du projet de loi. Par la voie d'un amendement, il sera dès lors précisé dans le texte que le congé en question peut être pris par salarié et par enfant. En l'occurrence, le texte devra exprimer qu'un seul congé par salarié et par enfant est admis.

Un troisième amendement suggéré par le ministère du Travail concerne la possibilité pour le salarié qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs de proratiser l'heure à partir de laquelle le remboursement est dû. Il y est également précisé que ce remboursement est dû à partir de la dix-septième heure. Il sera procédé à l'insertion d'un alinéa nouveau à l'article 1<sup>er</sup> de la loi en projet.

Monsieur le Député Charles Margue intervient à cet endroit pour suggérer de modifier la terminologie employée et de parler d'un congé de naissance au lieu d'un congé de paternité.

Une fonctionnaire du ministère rappelle que les termes « congé de paternité » sont ceux qui figurent dans la directive que la loi en projet vise à transposer.

Quant aux questions de terminologie, un quatrième amendement vise à unifier le recours au terme « salaire » dans les projets de loi 8016 et 8017. Il est ainsi suggéré de remplacer dans le projet de loi 8017 le terme « rémunération » par le terme « salaire ».

Un cinquième amendement vise à nouveau à préciser la notion de coparent à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup>, point 1°, de la loi en projet.

Un sixième amendement précise également pour l'indépendant que les congés d'accueil et en cas de naissance d'un enfant sont limités à un seul congé par salarié et par enfant.

L'amendement sept vise à traiter de manière identique l'indépendant et le salarié en ce qui concerne les indemnisations en cas de travail à temps partiel, notamment en rendant possible une proratisation de l'indemnité compensatoire.

Un huitième amendement précise que les demandes d'indemnisation introduites auprès du ministère du Travail peuvent y être soumises par courrier simple ou électronique si le requérant n'a pas accès à la plateforme électronique destinée à cet effet.

Le point 2° de l'article 1<sup>er</sup> de la loi en projet, relatif aux modifications à apporter à l'article L. 621-3 du Code du travail, est supprimé par voie d'amendement, en raison du fait que ces modifications sont déjà apportées audit article dans le cadre du projet de loi 8016.

L'amendement 10 précise la définition des bénéficiaires pour les fonctionnaires de l'État.

L'amendement 11 précise à l'égard des fonctionnaires de l'État qu'un seul congé par agent et par enfant n'est envisageable. Il s'agit dès lors d'une précision évitant de cumuler les congés visés.

Un douzième amendement suggéré par le ministère du Travail concerne le réagencement de l'article L. 233-16 du Code du travail. En effet, cet article se caractérise par un grand nombre d'alinéas, couvrant un nombre important de congés exceptionnels et les modalités qui permettent d'y avoir recours. Il est proposé de répartir ces alinéas en huit paragraphes et de regrouper ainsi les différents congés et modalités qui leurs sont propres. Les membres de la commission sont d'accord pour procéder de la sorte et pour réagencer par un douzième amendement apporté au projet de loi 8017 l'article L. 233-16 du Code du travail.

Pour finaliser les amendements qui viennent d'être suggérés, il est proposé aux membres de la commission de leur envoyer des notes adaptées relatives aux projets de loi 8016 et 8017, permettant une lecture facilitée de ces suggestions d'amendements. Monsieur le Président demande aux membres de se pencher sur ces notes et d'adresser des remarques par écrit au secrétariat de la commission, si cela devait s'avérer nécessaire.

La prochaine réunion de la commission est programmée pour le 1<sup>er</sup> juin 2023 à 10 :30heures. Il s'agira d'une visioconférence.



*Les membres de la commission désignent Monsieur Dan Kersch comme rapporteur pour le projet de loi 8017.*

**4. 7890    Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion**

Le point sous rubrique est traité en premier lieu lors de la réunion de la commission.

Monsieur le Président Dan Kersch relève que le Conseil d'État avait critiqué que l'article 5 du projet de loi, qui concerne la mise en vigueur du dispositif de sanctions, prévoyait initialement une mise en vigueur différée, selon que les entreprises soient couvertes ou non par une convention collective de travail. Monsieur le Président informe les membres de la commission que le ministère du Travail propose à présent une mise en vigueur de cette partie du projet, différée de trois ans à partir de la publication de la loi au journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Monsieur le Ministre du Travail, Gorges Engel, rappelle que le Conseil d'État avait formulé deux oppositions formelles à l'égard du projet de loi et que les amendements parlementaires qui lui ont été soumis ont permis à la Haute Corporation de lever ses oppositions formelles. Ces amendements concernaient les prescriptions minimales et une précision quant au droit du directeur de l'Inspection du travail et des mines de sanctionner une omission par les entreprises d'instaurer un système de droit à la déconnexion.

Quant à l'article 5 de la loi en projet, qui vise la mise en œuvre d'éventuelles sanctions si une entreprise n'a pas mis en œuvre un système assurant le droit à la déconnexion de ses salariés, Monsieur le Ministre explique qu'il s'est concerté avec les partenaires sociaux. Il en résulte que l'on est à présent en mesure de proposer une mise en vigueur de cette disposition qui est unifiée et qui prévoit un délai de trois ans avant la mise en vigueur du dispositif de sanctions. L'orateur relève que le Conseil d'État s'est d'ores et déjà prononcé favorablement quant à la dispense du second vote constitutionnel, si le projet de loi retient une mise en vigueur unifiée, faisant ainsi abstraction de l'approche différenciée du projet de loi initial.

Monsieur le Président Dan Kersch souligne que cette modification apportée à la loi en projet n'est par conséquent pas un amendement. Les membres de la commission donnent unanimement leur accord à ladite modification apportée au projet.

*Monsieur Dan Kersch est désigné ensuite comme rapporteur du projet de loi 7890.*

**5.            Divers**

Aucun élément n'est évoqué sous la rubrique « divers ».

Luxembourg, le 19 juin 2023

**Procès-verbal approuvé et certifié exact**

8016

## Loi du 15 août 2023 portant modification :

1° du Code du travail ;

2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ;

3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

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

Vu la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil ;

Le Conseil d'État entendu ;

Vu l'adoption par la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 11 juillet 2023 et celle du Conseil d'État du 14 juillet 2023 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

*Avons ordonné et ordonnons :*

### Chapitre 1<sup>er</sup> - Modification du Code du travail

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

L'article L. 233-16 du Code du travail est modifié comme suit :

1° L'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

a) Aux points 7 et 8, le point final est remplacé par un point-virgule ;

b) L'alinéa est complété par les points 9 et 10 suivants :

« 9. un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du salarié ;

10. cinq jours sur une période d'occupation de douze mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille tel que défini ci-dessous ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave qui réduit sa capacité et son autonomie rendant le membre de famille ou la personne précitée incapable de compenser ou de faire face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques ou à des contraintes ou exigences liées à la santé et qui est attestée par un médecin. »

2° L'alinéa 2 est complété comme suit :

« membre de la famille : le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou le partenaire. »

3° À la suite de l'alinéa 13 sont insérés les alinéas suivants :

« Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 9 et 10 correspondent à huit, respectivement quarante heures, fractionnables pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

Le salarié qui bénéficie d'un de ces congés, est obligé d'en avertir, personnellement ou par personne interposée, par voie orale ou écrite, l'employeur ou un représentant de celui-ci au plus tard le jour même de l'absence.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur un certificat médical attestant que les conditions fixées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 10, sont remplies et un document prouvant le lien de famille entre le salarié et la personne en besoin ou la concordance de leurs lieux de résidence respectifs.

50 pour cent des salaires payés par l'employeur pour ces congés sont à charge du budget de l'État.

Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont le salaire de base, déclaré par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmenté des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé pris en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, points 9 et 10.

Le salaire de base qui sert à calculer le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Si le salarié travaille à temps partiel, la limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail.

Pour avoir le remboursement de 50 pour cent des salaires visés ci-dessus, l'employeur est tenu, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de la prise du congé respectivement à compter du dernier jour du congé si le salarié le prend pendant plusieurs jours de suite, de présenter la demande, avec pièces à l'appui, par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur.

Les demandes non transmises par cette voie ne sont recevables que si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe l'employeur du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa 21, par courrier simple ou électronique.

Les indemnités indûment octroyées sur la base de déclarations fausses ou erronées sont à restituer.

« Pendant toute la durée des congés énumérés ci-dessus, le contrat de travail est maintenu.

L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu à l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé un de ces congés ou en a bénéficié. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent alinéa est nulle et sans effet.

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

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la voie du greffe,

devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Pendant la durée des congés, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée des congés est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début des congés.

Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés énumérés ci-dessus ou d'en avoir bénéficié. »

#### **Art. 2.**

L'article L. 234-44, paragraphe 9, du même code, est modifié comme suit :

1° À l'alinéa 2, les termes « motiver sa décision et » sont insérés entre les termes « il doit » et les termes « en informer le parent bénéficiaire » ;

2° À l'alinéa 3, première phrase, les termes « motiver sa décision et » sont supprimés.

#### **Art. 3.**

L'article L. 234-46, paragraphe 3, alinéa 2, du même code est modifié comme suit :

1° À la deuxième phrase, entre les termes « La décision de report doit être » et les termes « notifiée au parent », sont insérés les termes « motivée et » ;

2° L'alinéa est complété par la phrase :

« Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, l'employeur propose, dans la mesure du possible, au salarié une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article L. 234-44. ».

#### **Art. 4.**

Au livre II, titre III, du même code, il est inséré un chapitre VI nouveau libellé comme suit :

### **« Chapitre VI. - Formules souples de travail**

#### Art. L. 236-1.

(1) Chaque salarié a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail à condition qu'il justifie d'une ancienneté de services continus auprès du même employeur d'au moins six mois et qu'il est parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de neuf ans ou qu'il apporte des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini à l'article L. 233-16, ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle que définie à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 10.

(2) Par « formules souples de travail » il y a lieu d'entendre la possibilité pour le salarié d'aménager son régime de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail flexibles ou à une réduction du temps de travail, pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année.

(3) L'employeur examine la demande de formules souples de travail et y répond dans un délai d'un mois en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié.

Si l'employeur refuse l'octroi ou décide le report de la demande, il doit faire parvenir les motifs de refus ou du report de la demande au salarié demandeur par lettre recommandée avec avis de réception.

(4) Le salarié a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue pour les formules souples de travail accordées.

Il a le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. Dans ce cas, l'employeur examine la demande visant

à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond dans un délai d'un mois, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du salarié.

(5) L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé plusieurs formules souples de travail ou en a bénéficiées. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

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

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

Pendant toute la période convenue pour les formules souples de travail, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée de cette période est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de cette période.

(6) Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande conformément au paragraphe 1<sup>er</sup> ou d'avoir bénéficié des formules souples de travail lui accordées.

#### Art. L. 236-2.

Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros l'employeur qui ne respecte pas les obligations inscrites à l'article L. 236-1.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum. »

#### **Art. 5.**

L'article L. 621-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, du même code, est modifié comme suit :

1° À la phrase liminaire, les termes « ou le travail » sont placés entre les termes « ayant l'emploi » et les termes « dans ses attributions » et les termes « L. 233-16, » sont placés entre les termes « aux articles » et les termes « L. 621-1 et L. 631-2 ».

2° À la lettre a), les termes « du congé de paternité » sont remplacés par les termes « des congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10 ».

3° À la lettre i), les termes « ainsi que » sont remplacés par une virgule et après les termes « législation sur le chômage partiel » sont insérés les termes « ainsi que de celle sur les congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10 ».

4° L'alinéa est complété par une lettre r) ayant la teneur suivante :

« r) au fichier exploité par le Centre commun de la sécurité sociale indiquant le taux à payer par l'employeur se rapportant à l'Association d'assurance accident, à la Caisse nationale de la santé, à la Caisse nationale d'assurance pension et au Service de santé au travail respectif pour les périodes de congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10. ».

## **Chapitre 2 - Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État**

### **Art. 6.**

L'article 28 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État est complété par un nouveau paragraphe 4 qui prend la teneur suivante :

« 4. Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés ou services à temps partiel énumérés sous le présent chapitre ou d'en avoir bénéficié. » ;

### **Art. 7.**

L'article 28-5 de la même loi est modifié comme suit :

1° Au point 9°, le point final est remplacé par un point-virgule ;

2° Un nouveau point 10 est ajouté au paragraphe 1<sup>er</sup> qui prend la teneur suivante :

« 10° un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du fonctionnaire. » ;

3° Au paragraphe 4, le dernier alinéa devient un nouveau paragraphe 6 et un nouveau paragraphe 5 est ajouté à l'article 28-5 qui prend la teneur suivante :

« (5) Le congé extraordinaire prévu au paragraphe 1<sup>er</sup>, point 10, est fractionnable en heures. » ;

### **Art. 8.**

L'article 29<sup>ter</sup>, paragraphe 9, de la même loi est modifié comme suit :

1° À l'alinéa 2, les termes « motiver sa décision et » sont insérés entre les termes « il doit » et les termes « en informer le parent bénéficiaire » ;

2° À l'alinéa 3, première phrase, les termes « motiver sa décision et » sont supprimés.

### **Art. 9.**

L'article 29<sup>quinquies</sup>, paragraphe 3, alinéa 2, de la même loi est modifié comme suit :

1° À la deuxième phrase, entre les termes « La décision de report doit être » et les termes « notifiée au parent », sont insérés les termes « motivée et » ;

2° L'alinéa est complété par la phrase :

« Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, le chef d'administration ou son délégué propose, dans la mesure du possible, au parent une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article 29<sup>ter</sup>. ».

## **Chapitre 3 - Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

### **Art. 10.**

L'article 29 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complété par un nouveau paragraphe 7 qui prend la teneur suivante :

« (7) Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés ou services à temps partiel énumérés sous le présent chapitre ou d'en avoir bénéficié. ».



**Art. 11.**

L'article 30<sup>ter</sup>, paragraphe 9 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifié comme suit :

1° À l'alinéa 2, les termes « motiver sa décision et » sont insérés entre les termes « il doit » et les termes « en informer le parent bénéficiaire » ;

2° À l'alinéa 3, première phrase, les termes « motiver sa décision et » sont supprimés.

**Art. 12.**

L'article 30<sup>quinquies</sup>, paragraphe 3, alinéa 2, de la même loi est modifié comme suit :

1° À la deuxième phrase, entre les termes « La décision de report doit être » et les termes « notifiée au parent », sont insérés les termes « motivée et » ;

2° L'alinéa est complété par la phrase :

« Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, le collège des bourgmestre et échevins propose, dans la mesure du possible, au parent une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article 30<sup>ter</sup>. ».

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

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de l'Économie sociale et solidaire,*  
**Georges Engel**

Cabasson, le 15 août 2023.  
**Henri**

---

Doc. parl. 8016 ; sess. ord. 2021-2022 et 2022-2023 ; Dir. (UE) 2019/1158.

---

