



---

CHAMBRE DES DÉPUTÉS  
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

# Dossier consolidé

Projet de loi 8017

Projet de loi portant modification :

1° de l'article L. 233-16 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

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>3</u>
02-06-2022	Déposé	8017/00	<u>5</u>
12-07-2022	Avis de la Chambre des Salariés (28.6.2022)	8017/01	<u>22</u>
25-07-2022	Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (11.7.2022)	8017/02	<u>27</u>
29-07-2022	Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Metiers (22.7.2022)	8017/03	<u>30</u>
25-10-2022	Avis du Conseil d'Etat (25.10.2022)	8017/04	<u>35</u>
08-06-2023	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale	8017/05	<u>44</u>
28-06-2023	Avis complémentaire de la Chambre des Salariés (27.6.2023)	8017/06	<u>65</u>
04-07-2023	Avis complémentaire du Conseil d'État (4.7.2023)	8017/07	<u>68</u>
05-07-2023	Avis complémentaire de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (4.7.2023)	8017/08	<u>71</u>
06-07-2023	Rapport de commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Rapporteur(s) : Monsieur Dan Kersch	8017/09	<u>74</u>
11-07-2023	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°62 Une demande de dispense du second vote a été introduite	8017	<u>99</u>
11-07-2023	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°62 Une demande de dispense du second vote a été introduite	8017	<u>108</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)	8017/10	<u>111</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>114</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>121</u>
25-05-2023	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal ( 24 ) de la reunion du 25 mai 2023	24	<u>131</u>
18-08-2023	Publié au Mémorial A n°524 en page 1	8017	<u>142</u>

# Résumé

N° 8017

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

---

---

**Projet de loi portant modification :**

**1° de l'article L. 233-16 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**

**Résumé**

Le présent projet de loi a pour objet d'élargir le droit au congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant, en l'accordant à toute personne reconnue comme second parent ainsi qu'à l'indépendant.

Jusqu'à présent, l'accès au congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant, plus connu sous le nom de congé de paternité, n'était réservé qu'aux pères d'un enfant nouveau-né. Actuellement, les couples de personnes du même sexe ne peuvent profiter des dix jours de congé supplémentaire qu'en cas d'adoption d'un enfant. L'ouverture pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable permettra à un nombre de couples de personnes du même sexe de bénéficier du congé en cas de naissance de l'enfant.

Le projet de loi vise à transposer en droit national l'article 4 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, en ce que celui-ci prévoit que « [l]es 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 autres dispositions de la directive (UE) 2019/1158 seront transposées en droit national par le projet de loi n° 8016.

Le projet de loi vise à faire bénéficier les indépendants du même congé en cas de naissance d'un enfant et en cas d'adoption d'un enfant que les salariés et les fonctionnaires.

Le projet de loi a encore pour objet d'apporter certaines modifications aux articles L. 233-16 du Code du travail et 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État afin de résoudre des problèmes pratiques ayant surgi au niveau de leur application.

Le Conseil d'État tient à signaler 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.

8017/00

**N° 8017**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2021-2022

---

**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'Etat**

\* \* \*

*(Dépôt: le 2.6.2022)*

**SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (1.6.2022).....	1
2) Exposé des motifs .....	2
3) Texte du projet de loi.....	3
4) Commentaire des articles .....	5
5) Fiche financière .....	8
6) Texte coordonné.....	8
7) Fiche d'évaluation d'impact.....	12

\*

**ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT**

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

Sur le rapport de Notre Ministre 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 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'Etat.

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

Dans le but de résoudre les problèmes pratiques ayant surgi au niveau de l'application de l'article L. 233-16 du Code du travail, le présent projet de loi a pour objet d'apporter certaines modifications afin de clarifier ce dispositif.

En outre, il apporte deux grandes ouvertures du droit au congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant, à savoir, à toute personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable ainsi qu'à l'indépendant.

En ce qui concerne l'ouverture pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable ou encore comme co-parent (tel qu'il est actuellement le cas en Belgique par exemple) celle-ci permettra à un nombre de couples de personnes du même sexe de bénéficier du congé en cas de naissance de l'enfant, plus connu sous le nom de congé de paternité. Actuellement, les couples de personnes du même sexe ne peuvent profiter de dix jours de congé supplémentaire qu'en cas d'adoption de l'enfant.

En effet, jusqu'à présent l'accès à ce congé n'était réservé qu'aux pères d'un enfant nouveau-né.

Cependant la directive 2019/1158/UE 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 est en train d'être transposée en droit national, prévoit dans son article 4, paragraphe 1, ce qui suit :

*« 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. »*

Concernant l'ouverture du congé de paternité pour les indépendants, le présent projet a pour objectif de mettre en œuvre un élément de l'Accord de coalition 2018-2023 qui prévoit à la page 138 ce qui suit :

*« En ce qui concerne le statut de l'indépendant, l'application de certaines législations, qui diffèrent selon que la personne travaille dans le cadre d'un contrat de travail ou de façon indépendante, sera revue. Le congé de paternité de dix jours dont peuvent bénéficier des salariés sera ainsi rendu applicable aussi aux indépendants. »*

Bien que la directive précitée prévoit dans son article 2 que : « 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. », le Gouvernement a décidé d'ouvrir le bénéfice du congé en cas de naissance d'un enfant aux indépendants tels que définis à l'article 1<sup>er</sup> sous point 4) du Code de la sécurité sociale.

Vu qu'il est dans l'intention du Gouvernement de faire profiter de manière égale les salariés de droit privé, les employés de droit public et les fonctionnaires de la nouvelle ouverture au congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant, les dispositions légales afférentes applicables à toutes ces catégories de travailleurs seront adaptées en conséquence.

Pour les fonctionnaires et employés de l'Etat cela est réalisé par le présent projet qui modifie la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et pour le secteur communal il sera procédé à une modification parallèle du règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux.

Le présent 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

**Article 1<sup>er</sup>.** Le Code du travail est modifié comme suit :

1° L'article L. 233-16 est modifié comme suit :

- a) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 2, les termes « ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable, » sont ajoutés entre les termes « le père » et les termes « en cas de naissance » ;
- b) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, le point 7 est complété par le bout de phrase :  
« , pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption » ;
- c) L'alinéa 7 est remplacé par les deux alinéas suivants :  
« Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 correspondent à quatre-vingt 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. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.  
Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont limités à un seul congé par enfant et ne sont pas cumulables. » ;
- d) A l'alinéa 8, les termes « l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption » sont remplacés par les termes « , en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption » ;
- e) L'alinéa 9 est complété comme suit :  
« Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas. » ;
- f) L'alinéa 10 est remplacé par l'alinéa suivant :  
« A défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au salarié de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du salarié et ceux de l'employeur. » ;
- g) L'alinéa 12 est supprimé ;
- h) L'alinéa 13 est remplacé par les deux alinéas suivants :  
« Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont la rémunération de base, déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmentée des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé de paternité et du congé d'accueil prévus aux points 2 et 7 de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article.  
La rémunération de base qui sert à calculer le remboursement est limitée 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. » ;
- i) A la fin de l'article L. 233-16, sont insérés six nouveaux alinéas de la teneur suivante :  
« L'indépendant tel que défini à l'article 1<sup>er</sup>, point 4, du Code de la sécurité sociale, 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, du présent titre, lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels, à la Caisse de pension agricole, à la Caisse de pension des salariés ou auprès de l'Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité depuis au moins six mois.  
Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues à l'alinéa 7 du présent article.

L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, pour les premiers huit jours de congé, à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'Etat fixée à cent pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

Pour avoir le remboursement des salaires et cotisations sociales ainsi que le versement des indemnités compensatoires visées ci-dessus, l'employeur ou l'indépendant est tenu, sous peine de forclusion dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou de la date de la prise d'effet de l'adoption, 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 ou l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'Etat.

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

2° L'article L. 621-3 est modifié comme suit :

a) Au paragraphe 1<sup>er</sup>, le point i) est modifié comme suit :

« 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 la législation sur le congé de paternité; » ;

b) Le paragraphe 1<sup>er</sup> est complété par le 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 Casse nationale d'assurance pension, au Service de santé au travail respectif et en relation avec les périodes visées à l'article L. 233-16 point 2 et 7. ».

**Art. 2.** L'article 28-5 paragraphe 1<sup>er</sup> de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifié comme suit :

a) Au paragraphe 1<sup>er</sup>, point 3, les termes « ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable, » sont ajoutés entre les termes « le père » et les termes « en cas de naissance » ;

b) Le paragraphe 1<sup>er</sup>, point 4 est complété par le bout de phrase : «, pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption ; » ;

c) L'alinéa 1<sup>er</sup> du paragraphe 4, est remplacé par les deux alinéas suivants :

« Les jours de congés extraordinaires prévus au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 3° et 4°, correspondent à quatre-vingt heures fractionnables pour un fonctionnaire dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le fonctionnaire, 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 normal. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 3° et 4°, sont limités à un seul congé par enfant et ne sont pas cumulables. » ;

d) Au paragraphe 4, alinéa 3, les termes « l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption » sont remplacés par les termes «, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption » ;

- e) Le paragraphe 4, alinéa 4 est complété comme suit : « Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas. » ;
- f) Le paragraphe 4, alinéa 5 est modifié comme suit : « A défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que le chef d'administration et le fonctionnaire se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au fonctionnaire de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du fonctionnaire et ceux de son administration. ».

**Art. 3.** Les dispositions de la présente loi s'appliquent à tout congé en cas de naissance d'un enfant pris pour un enfant dont la naissance respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption, se situe après son entrée en vigueur.

\*

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

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

#### *Ad. 1° a)*

La modification vise à tenir compte de la situation des couples de personnes de même sexe, permettant aux personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale applicable ou comme co-parents, le bénéfice du congé en cas de naissance d'un enfant. Cette modification permet alors à une personne dont la loi nationale autorise l'établissement de la filiation d'un enfant, même sans devoir recourir à la procédure d'adoption, de profiter du congé en cas de naissance de l'enfant dès qu'elle peut démontrer qu'elle est officiellement reconnue comme second parent ou co-parent de cet enfant.

Actuellement, le droit civil luxembourgeois ne permet aux ressortissants luxembourgeois l'établissement de la filiation d'un enfant au sein d'un couple de même sexe que par l'adoption. Une adaptation au niveau de la législation luxembourgeoise en matière de la filiation de l'enfant devrait être opérée afin de permettre au ressortissant luxembourgeois, vivant au sein d'un couple de même sexe, l'ouverture du droit au congé en cas de naissance de l'enfant. Pour le moment, les couples de personnes du même sexe ayant la nationalité luxembourgeoise ne peuvent profiter de dix jours de congé supplémentaire qu'en cas d'adoption de l'enfant.

#### *Ad. 1° b)*

En pratique, il s'est avéré difficile de déterminer le moment à partir duquel le salarié peut se voir accorder le congé d'accueil. En effet, il n'est pas clair si la date de dépôt de la requête en adoption ou la date de la décision officielle autorisant l'adoption de l'enfant devrait être prise en compte pour déterminer la date d'ouverture du droit au congé d'accueil. La modification vise à préciser que le congé d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption s'ouvre à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que le salarié demandeur du congé d'accueil, respectivement elle vise à préciser que le congé d'accueil puisse être pris à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption, c'est-à-dire, à partir du moment où une décision officielle autorise l'adoption de l'enfant, notamment afin de couvrir les cas de figure où une personne joint le ménage de son/sa partenaire et qu'elle décide par la suite d'adopter l'enfant du partenaire.

#### *Ad. 1° c)*

En pratique, les salariés bénéficiaires du congé de paternité ou du congé d'accueil se sont posé de nombreuses questions en ce qui concerne le fractionnement de ces congés surtout lorsque le salarié travaille à temps partiel ou lorsqu'il a plusieurs employeurs. Le Code restant muet par rapport à ces questions, il y a lieu de préciser que les jours de congé en cas de naissance d'un enfant ainsi que les jours de congé d'accueil correspondent à quatre-vingt 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 (par exemple du fait d'une réduction du temps de travail hebdomadaire à 36 heures par voie de convention collective de travail), qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdo-

madaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Il est aussi précisé que le congé en cas de naissance d'un enfant et le congé d'accueil en vue de l'adoption d'un enfant sont limités à un seul congé par enfant et ne sont pas cumulables.

En outre, étant donné qu'à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 7, il a été précisé que le congé d'accueil peut être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption, il y a également lieu de préciser à l'alinéa 7 que les congés extraordinaires visés aux points 2 et 7 doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

*Ad. 1° d)*

Etant donné qu'à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 7, il a été précisé que le congé d'accueil peut être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption, il y a également lieu de préciser à l'alinéa 8, qu'à défaut d'accord entre le salarié et l'employeur en ce qui concerne la fixation du congé d'accueil, il doit être pris en une seule fois et immédiatement après l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

*Ad. 1° e)*

En pratique, il s'est avéré que le délai de préavis de deux mois pose problème en cas de naissance prématurée de l'enfant. Dans ce cas, le salarié désirant profiter du congé de paternité de dix jours n'était logiquement pas à même de respecter le préavis de deux mois, ce qui a eu pour effet que certains employeurs n'ont accordé que deux jours de congé en appliquant l'alinéa 10 de l'article L. 233-16.

Afin de ne pas préjudicier les salariés qui se retrouvent dans une telle situation et qui constitue un cas de force majeure, il y a lieu de modifier l'alinéa 9 dans le sens à ce que le délai de préavis ne s'applique pas si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée. Il est à noter que dans ce cas de figure, le congé de paternité doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant.

*Ad. 1° f)*

Actuellement, l'alinéa 10 prévoit qu'à défaut de notification dans le délai de deux mois le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur. Cette disposition prévoit une sanction disproportionnée contrevenant à l'esprit de la directive 2019/1158. L'article 4 de la directive donne aux salariés un droit inconditionnel au congé de paternité. Ce droit inconditionnel ne peut être subordonné à une période de travail ou à une exigence d'ancienneté. Dans cet esprit, et considérant la durée relativement courte du congé qui n'entraîne pas de perturbations majeures dans l'organisation du travail des employeurs, il y a lieu de modifier l'alinéa 10 en y insérant une clause de flexibilité.

Il est donc prévu que si le salarié n'a pas respecté le délai de préavis de deux mois, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au salarié de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée à une date ultérieure, en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du salarié et ceux de l'employeur.

*Ad. 1° g)*

L'alinéa 12 qui contient actuellement les démarches à effectuer par l'employeur en vue de se voir rembourser les salaires avancés dans le cadre des congés visés à l'alinéa 1, points 2 et 7, est supprimé, alors que les modalités de remboursement sont reprises au nouvel alinéa 18.

*Ad. 1° h)*

La modification permet d'établir le montant à rembourser à l'aide des données nécessaires fournies par le Centre commun de la sécurité sociale.

Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont la rémunération de base, déclarée par l'employeur au Centre

commun de la sécurité sociale, qui est augmentée des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé de paternité et du congé d'accueil prévus aux points 2 et 7 de l'alinéa 1 du présent article.

La rémunération de base qui sert à calculer le remboursement est limitée au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. En outre, si le salarié travaille à temps partiel, la limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail.

*Ad. 1° i)*

En vue d'assurer une égalité de traitement entre les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants, il est prévu que les indépendants puissent également bénéficier de dix jours de congé en cas de naissance d'un enfant ou de dix jours de congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sous les mêmes formes et conditions prévues à l'article L. 233-16 alinéa 7.

Afin de pouvoir profiter de ces congés, l'indépendant doit justifier d'assurance obligatoire à la Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels, à la Caisse de pension agricole, à la Caisse de pension des salariés ou auprès de l'Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité depuis au moins six mois.

Etant donné que l'alinéa 11 de l'article L. 233-16 du Code du travail prévoit que huit jours de congé en cas de naissance d'un enfant respectivement du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption sont à charge du budget de l'État, il y a également lieu de prévoir pour les indépendants que huit jours de congé sont à charge du budget de l'Etat. L'indépendant a donc droit pour les premiers huit jours de congé à une indemnité compensatoire fixée à cent pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés. Les deux jours de congé restants sont à charge de l'indépendant.

Pour avoir le remboursement des salaires et cotisations sociales ainsi que le versement des indemnités compensatoires visées ci-dessus, l'employeur ou l'indépendant est tenu, sous peine de forclusion dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou de la date de la prise d'effet de l'adoption, de présenter la demande, les documents et données qui sont indispensables au Ministère du Travail pour le traitement des dossiers, 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. Cette précision vise à éviter l'irrecevabilité d'une demande de remboursement lorsque le recours à la voie électronique n'est pas accessible au demandeur.

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

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

*Ad. 2° a)*

L'article L. 621-3 du Code du travail est à adapter en vue de permettre aux agents en charge des demandes de remboursement 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 du congé de paternité 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 on prend 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.

Aux termes de l'article L. 233-16 du Code du travail si le salarié tombe malade pendant le congé extraordinaire, voire pendant le congé de paternité, 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.

*Ad. 2° b)*

Le point r) qui est ajouté à l'article L. 621-3 du Code du travail vise à donner une base légale aux agents en charge des demandes de remboursement 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.

*Ad. Article 2*

Au niveau des congés extraordinaires le Statut général des fonctionnaires de l'Etat s'inspire dans une large mesure des dispositions du Code du travail. Cette approche est maintenue dans le cadre du présent projet de loi. Les modifications de cet article sont identiques, quant à leur sens, à celles qui sont faites à l'article 1<sup>er</sup>, 1° a) - f) du projet de loi. Il n'y a par conséquent pas besoin de commenter spécifiquement les présentes modifications.

*Ad. Article 3*

Il est prévu que les dispositions de la présente loi s'appliquent à tout congé en cas de naissance d'un enfant pris pour un enfant dont la naissance respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption, se situe après son entrée en vigueur.

\*

## 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'État)

**Éligibilité des indépendants au droit à huit jours de congé en cas de naissance d'un enfant et à huit jours de congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption :**

Le coût supplémentaire résultant de la prise en charge de l'indemnité compensatoire due aux indépendants est estimé à **576.000 €** par année calendaire.

Les dépenses afférentes sont à charge de l'**article budgétaire 16.0.32.014** du budget des dépenses du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

\*

## TEXTE COORDONNE

### **Art. L. 233-16 du Code du travail**

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 **ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable**, 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, **pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption** ;
  8. cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur,
- 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.

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. Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 correspondent à quatre-vingt 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. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.**

**Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont limités à un seul congé par enfant et ne sont pas cumulables.**

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~~, **en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'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. **Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas.**

**À défaut de notification dans le délai imposé le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur. A défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent**

d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au salarié de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure, en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du salarié et ceux 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 éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont la rémunération de base, déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmentée des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé de paternité et du congé d'accueil prévus aux points 2 et 7 de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article.

La rémunération de base qui sert à calculer le remboursement est limitée 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.

L'indépendant tel que défini à l'article 1<sup>er</sup>, point 4, du Code de la sécurité sociale, 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 bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre, lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels, à la Caisse de pension agricole, à la Caisse de pension des salariés ou auprès de l'Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité depuis au moins six mois.

Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues à l'alinéa 7 du présent article.

L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, pour les premiers huit jours de congé, à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'Etat fixée à cent pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

Pour avoir le remboursement des salaires et cotisations sociales ainsi que le versement des indemnités compensatoires visées ci-dessus, l'employeur ou l'indépendant est tenu, sous peine de forclusion dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou de la date de la prise d'effet de l'adoption, 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 ou l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'Etat.

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

#### **Art. L. 621-3 paragraphe 1<sup>er</sup> du Code du travail**

(1) Le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent, dans le cadre de leurs missions définies respectivement aux articles 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 :

(...)

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 la législation sur le congé de paternité;

(...)

**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 Casse nationale d'assurance pension, au Service de santé au travail respectif et en relation avec les périodes visées à l'article L. 233-16 point 2 et 7.**

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.

(...)

#### **Art. 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

**Art. 28-5.** (1) Les congés extraordinaires suivants sont accordés au fonctionnaire en activité de service, sur sa demande et dans les limites ci-après:

- 1° trois jours ouvrés pour son mariage;
- 2° un jour ouvré pour la déclaration de son partenariat;
- 3° dix jours ouvrés pour le père ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable, en cas de naissance d'un enfant;
- 4° dix jours ouvrés 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, pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption ;
- 5° un jour ouvré pour le mariage de son enfant;
- 6° trois jours ouvrés en cas de décès de son conjoint ou partenaire ou d'un parent ou allié du premier degré;
- 7° cinq jours ouvrés en cas de décès de son enfant mineur;
- 8° un jour ouvré en cas de décès d'un parent ou allié du deuxième degré;
- 9° deux jours ouvrés en cas de déménagement sur une période de trois ans de service, sauf s'il doit déménager pour des raisons professionnelles.

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

(3) À l'exception de ceux visés au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 3° et 4°, les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit; ils ne peuvent pas être reportés sur le congé de récréation ni être épargnés sur le compte épargne-temps.

Si un jour de congé extraordinaire tombe sur un dimanche, un jour férié, un jour ouvrable chômé ou un jour de repos compensatoire, il est reporté sur le premier jour ouvré qui suit l'événement ou le terme du congé extraordinaire.

Si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du fonctionnaire, le congé extraordinaire n'est pas dû.

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

(4) Les congés extraordinaires prévus au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 3° et 4°, sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant ou l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption. Les jours de congés extraordinaires prévus au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 3° et 4°, correspondent à quatre-vingt heures fractionnables pour un fonctionnaire dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le fonctionnaire,

**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 normal. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.**

**Les congés extraordinaires prévus au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 3° et 4°, sont limités à un seul congé par enfant et ne sont pas cumulables.**

Ces congés sont fixés en principe selon le désir du fonctionnaire, à moins que l'intérêt du service ne s'y oppose.

**À défaut d'accord entre le fonctionnaire et le chef d'administration, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant ou l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.**

Le chef d'administration doit être informé avec un délai de préavis de deux mois des dates prévisibles auxquelles le fonctionnaire entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption. **Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas.**

**À défaut de notification dans le délai imposé, le congé peut être réduit à deux jours sur décision du chef d'administration. A défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que le chef d'administration et le fonctionnaire se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au fonctionnaire de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du fonctionnaire et ceux de son administration.**

Les congés extraordinaires sont considérés comme temps de travail.

\*

## FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

### Coordonnées du projet

<b>Intitulé du projet :</b>	<b>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'Etat</b>
<b>Ministère initiateur :</b>	<b>Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire</b>
<b>Auteur(s) :</b>	<b>Armin Skrozic / Nadine Welter</b>
<b>Téléphone :</b>	<b>247-86122 / 247-86315</b>
<b>Courriel :</b>	<b>armin.skrozic@mt.etat.lu / nadine.welter@mt.etat.lu</b>
<b>Objectif(s) du projet :</b>	<b>Dans le but de résoudre les problèmes pratiques ayant surgi au niveau de l'application de l'article L. 233-16 du Code du travail, le présent projet de loi a pour objet d'apporter certaines modifications afin de clarifier ce dispositif.</b> <b>En outre, il apporte deux grandes ouvertures du droit au congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant, à savoir, à toute personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable ainsi qu'à l'indépendant.</b>

En ce qui concerne l'ouverture pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable ou encore comme co-parent (tel qu'il est actuellement le cas en Belgique par exemple) celle-ci permettra à un nombre de couples de personnes du même sexe de bénéficier du congé en cas de naissance de l'enfant, plus connu sous le nom de congé de paternité. Actuellement, les couples de personnes du même sexe ne peuvent profiter de dix jours de congé supplémentaire qu'en cas d'adoption de l'enfant. En effet, jusqu'à présent l'accès à ce congé n'était réservé qu'aux pères d'un enfant nouveau-né.

Cependant la directive 2019/1158/UE 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 est en train d'être transposée en droit national, prévoit dans son article 4, paragraphe 1, ce qui suit :

« 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. »

Concernant l'ouverture du congé de paternité pour les indépendants, le présent projet a pour objectif de mettre en œuvre un élément de l'Accord de coalition 2018-2023 qui prévoit à la page 138 ce qui suit :

« En ce qui concerne le statut de l'indépendant, l'application de certaines législations, qui diffèrent selon que la personne travaille dans le cadre d'un contrat de travail ou de façon indépendante, sera revue. Le congé de paternité de dix jours dont peuvent bénéficier des salariés sera ainsi rendu applicable aussi aux indépendants. »

Bien que la directive précitée prévoit dans son article 2 que : « 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. », le Gouvernement a décidé d'ouvrir le bénéfice du congé en cas de naissance d'un enfant aux indépendants tels que définis à l'article 1er sous point 4) du Code de la sécurité sociale.

Vu qu'il est dans l'intention du Gouvernement de faire profiter de manière égale les salariés de droit privé, les employés de droit public et les fonctionnaires de la nouvelle ouverture au congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant, les dispositions légales afférentes applicables à toutes ces catégories de travailleurs seront adaptées en conséquence.

**Pour les fonctionnaires et employés de l'Etat cela est réalisé par le présent projet qui modifie la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et pour le secteur communal il sera procédé à une modification parallèle du règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux.**

**Le présent 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**

**Date : 04.05.2022**

### 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 :
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)

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.).

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 :

### 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 :

<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)

- 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)

8017/01

N° 8017<sup>1</sup>

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2021-2022

---

**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'Etat**

\* \* \*

**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 résoudre les problèmes pratiques ayant surgi au niveau de l'application de l'article L.233-16 du Code du travail. Le présent projet vise donc à apporter certaines modifications afin de clarifier ce dispositif.

2. En outre, il apporte l'ouverture du droit au congé de paternité à toute personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable ainsi qu'à l'indépendant.

3. En ce qui concerne l'ouverture pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable, celle-ci permettra à un nombre de couples de personnes du même sexe de bénéficier du congé de paternité. Actuellement, les couples de personnes du même sexe ne peuvent profiter de dix jours de congé supplémentaire qu'en cas d'adoption de l'enfant.

**4. La CSL salue cette ouverture du congé de paternité à la personne reconnue comme second parent. Dans ses avis du 12 octobre 2016 et du 1er décembre 2017 relatifs au projet de loi ayant créé le congé de paternité, la CSL avait indiqué qu'il y a lieu d'ajouter la possibilité du congé de paternité pour tout second parent équivalent au père. En effet, en limitant ce congé au « père », la loi ignore la situation des couples de personnes de même sexe.**

**Aussi, la CSL estime nécessaire l'adaptation du droit civil luxembourgeois afin de permettre d'établir une filiation en dehors du cas de l'adoption.**

5. Le projet de loi établit à partir de quel moment les salariés peuvent se voir accorder le congé d'accueil. En effet, il est précisé que le congé d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption s'ouvre à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que le salarié demandeur du congé d'accueil, respectivement à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption, c'est-à-dire, à partir du moment où une décision officielle autorise l'adoption de l'enfant. Il s'agit de couvrir les cas de figure où une personne joint le ménage de son/sa partenaire et qu'elle décide par la suite d'adopter l'enfant du partenaire.

6. De plus, le projet de loi précise que les jours de congé en cas de naissance d'un enfant ainsi que les jours de congé d'accueil correspondent à quatre-vingts 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. Ces heures doivent être prises dans les deux

mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

7. Il est aussi précisé que le congé en cas de naissance d'un enfant et le congé d'accueil en vue de l'adoption d'un enfant sont limités à un seul congé par enfant et ne sont pas cumulables.

8. De plus, à défaut d'accord entre le salarié et l'employeur en ce qui concerne la fixation du congé d'accueil, il doit être pris en une seule fois et immédiatement après l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

9. En ce qui concerne le délai de préavis, des problèmes peuvent être rencontrés en cas de naissance prématurée de l'enfant. Dans ce cas, le salarié désirant profiter du congé de paternité de dix jours n'était logiquement pas à même de respecter le préavis de deux mois, ce qui a eu pour effet que certains employeurs n'ont accordé que deux jours de congé en appliquant l'alinéa 10 de l'article L. 233-16.

10. Afin de ne pas préjudicier les salariés qui se retrouvent dans une telle situation le projet de loi propose que le délai de préavis ne s'applique pas si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée. Le commentaire de l'article précise que dans ce cas de figure le congé de paternité doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant.

**11. La CSL apprécie que le délai de préavis ne s'applique pas en cas de naissance prématurée deux mois avant la date présumée d'accouchement. Néanmoins, dans le cas d'espèce le congé ne sera pas fixé selon les désirs du salarié mais devra être pris en une seule fois ou en accord avec l'employeur. Cette différence de traitement entre le parent d'un enfant né à terme et le parent d'un enfant prématuré de 2 mois n'a pas lieu d'exister puisque le salarié ne peut exercer aucune influence sur ce type d'évènement. En espèce, le parent d'un enfant prématuré subi les mêmes conséquences qu'un parent n'ayant pas respecté le délai de préavis pour son enfant né à terme. Or, les deux cas de figure sont nettement différents et ne devraient pas être traités de la même manière.**

12. En outre, la CSL tient à mettre l'accent sur la problématique rencontrée par les parents d'enfants jumeaux. Le texte de la proposition indique que « Les congés extraordinaires prévues aux points 2 et 7 sont limités à un seul congé par enfant et ne sont pas cumulables. » Aujourd'hui la pratique est celle de ne pas octroyer deux fois le congé de paternité en cas de naissance de deux enfants suite à une grossesse gémellaire. Le projet de loi semble néanmoins insister sur le fait qu'un seul congé ne puisse être pris par enfant né. Par conséquent, le parent demandeur de deux enfants nés suite à une grossesse doit avoir droit à deux fois le congé de paternité. D'ailleurs, cela semble logique puisque dans le cas d'une grossesse gémellaire d'autres prestations sociales, telles que les allocations de naissances et le congé parental sont octroyés deux fois aux parents. Il y a donc lieu de clarifier ce point dans le texte du projet de loi afin de garantir la sécurité juridique et le droit des parents de deux enfants de bénéficier deux fois du congé de paternité. Chaque parent doit pouvoir obtenir un temps à dédier à son enfant et cela pour chacun de ses nouveau-nés.

13. Actuellement, l'alinéa 10 prévoit qu'à défaut de notification dans le délai de deux mois le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur. Il s'agit selon le projet de loi d'une sanction disproportionnée contrevenant à l'esprit de la directive 2019/1158. En effet, la directive stipule un droit inconditionnel au congé de paternité pour les salariés.

Le projet prévoit donc que si le salarié n'a pas respecté le délai de préavis de deux mois, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible.

**14. La CSL salue cette disposition, mais insiste sur sa remarque au point précédent sur le délai de préavis en cas de naissance prématurée.**

15. Ensuite, le projet de loi permet d'établir le montant à rembourser à l'aide des données nécessaires fournies par le Centre commun de la sécurité sociale (CCSS). Les éléments pris en compte sont la

rémunération de base, déclarée par l'employeur au CCSS, augmentée des cotisations sociales à charge de l'employeur pour la période du congé de paternité ou congé d'accueil. La rémunération de base est plafonnée au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Cette limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail.

16. Le projet de loi prévoit que les indépendants puissent également bénéficier de dix jours de congé en cas de naissance d'un enfant ou en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sous les mêmes formes et conditions prévues à l'article L. 233-16 alinéa 7. L'indépendant doit justifier d'une assurance obligatoire à la Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels, à la Caisse de pension agricole, à la Caisse de pension des salariés ou auprès de l'Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité depuis au moins six mois. Ainsi, huit jours du congé de paternité pour indépendant seront à la charge du budget de l'Etat. L'indépendant a donc droit pour les premiers huit jours de congé à une indemnité compensatoire fixée à cent pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés. Les deux jours de congé restants sont à charge de l'indépendant.

17. La demande de remboursement des salaires pour l'employeur ou d'indemnité compensatoires de l'indépendant doit être effectuée dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant en cas d'adoption, de l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou de la date de la prise d'effet de l'adoption.

18. Le projet de loi propose de modifier l'article L.621-3 du Code du travail afin de permettre aux agents en charge de bénéficier d'un accès direct en ce qui concerne les demandes de remboursement.

**19. 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

8017/02

N° 8017<sup>2</sup>

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2021-2022

---

---

**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'Etat**

\* \* \*

**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.

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.

Plus précisément, le projet de loi a pour objet de faire bénéficier du congé de paternité, non seulement les pères, mais également chaque personne reconnue comme « *second parent équivalent* ». Ainsi, ledit congé devrait pouvoir être pris par des personnes de même sexe faisant partie d'un couple.

De plus, le projet de loi étend le bénéfice du congé de paternité aux travailleurs indépendants et il apporte, dans un souci de sécurité juridique, certaines clarifications aux dispositions fixant les conditions et modalités d'octroi du congé de paternité.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics se limitera à examiner dans le présent avis les dispositions qui concernent ses ressortissants dans la fonction publique étatique et communale.

D'après le 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.

Selon l'article 28-5, paragraphe (1), point 3°, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, tel qu'il est adapté par le texte sous avis, un congé extraordinaire de dix jours ouvrés est accordé « *pour le père ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable, en cas de naissance d'un enfant* ».

Cette disposition prête à confusion. En effet, il se pose la question de savoir ce qu'il y a lieu d'entendre par « *législation nationale applicable* » qui y est visée.

Aux termes de l'article 4, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive 2019/1158, « *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* ».

La Chambre comprend que la « *législation nationale* » visée par la directive est celle de l'État membre qui met en place le congé de paternité. Par conséquent, la « *législation nationale applicable* »

mentionnée par le projet de loi sous avis est nécessairement la législation luxembourgeoise. Or, selon cette dernière, l'établissement de la filiation d'un enfant au sein d'un couple de même sexe n'est permis que par l'adoption et non pas par la naissance, comme ceci est confirmé au commentaire des articles joint au projet de loi:

*« Actuellement, le droit civil luxembourgeois ne permet aux ressortissants luxembourgeois l'établissement de la filiation d'un enfant au sein d'un couple de même sexe que par l'adoption. Une adaptation au niveau de la législation luxembourgeoise en matière de la filiation de l'enfant devrait être opérée afin de permettre au ressortissant luxembourgeois, vivant au sein d'un couple de même sexe, l'ouverture du droit au congé en cas de naissance de l'enfant. Pour le moment, les couples de personnes du même sexe ayant la nationalité luxembourgeoise ne peuvent profiter de dix jours de congé supplémentaire qu'en cas d'adoption de l'enfant. »*

La Chambre se demande dès lors comment les personnes d'un couple de même sexe pourraient bénéficier du congé de paternité au Luxembourg, à moins que les auteurs du projet entendraient viser par la notion « *législation nationale applicable* » une loi étrangère éventuellement applicable au couple, par exemple dans le cas où un couple de même sexe aurait la nationalité d'un autre État membre où la législation applicable permettrait la reconnaissance comme « *second parent équivalent* » d'une personne. Cependant, dans une telle hypothèse, qui n'est pas conforme à l'esprit de la directive, un couple luxembourgeois ne pourrait pas bénéficier du congé de paternité, mais un couple ayant la nationalité d'un autre État membre pourrait en bénéficier, ce qui pose évidemment problème concernant l'égalité de traitement devant la loi, qui est non seulement consacrée au niveau national, mais aussi au niveau européen (cf. Protocole n° 12 à la Convention européenne des droits de l'homme). De même, les situations dans lesquelles des couples de même sexe seraient composés de personnes dont l'une aurait la nationalité luxembourgeoise et l'autre aurait la nationalité d'un autre État membre risquent de poser problème.

Le considérant (19) de la directive énonce d'ailleurs que, « *afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être accordé indépendamment de la situation matrimoniale ou familiale, telle qu'elle est définie par la législation nationale* ».

Sur la base de la directive, le congé de paternité devra donc être accordé à chaque couple au Luxembourg en cas de naissance d'un enfant, indépendamment du fait que ce soit un couple de même sexe ou non et indépendamment de leur nationalité. Le droit civil luxembourgeois devra être adapté dans ce sens. À défaut, la législation nationale n'est pas conforme au droit européen et l'ouverture du congé de paternité par le texte sous avis aux « *seconds parents équivalents* » reste lettre morte.

Concernant l'adaptation des dispositions en matière de congé de paternité applicables dans le secteur communal, l'exposé des motifs énonce qu'« *il sera procédé à une modification parallèle du règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux* ».

La Chambre fait remarquer que, dans un souci d'égalité de traitement de tous les agents publics, il devra être garanti que les dispositions modifiées concernant le secteur communal entrent en vigueur au même moment que celles concernant le secteur étatique. Dans le passé, les agents communaux ont déjà souvent dû faire face à des retards dans l'application de certaines réformes importantes par rapport à leurs collègues du secteur étatique, ce qui est inacceptable.

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

8017/03

N° 8017<sup>3</sup>

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2021-2022

---

---

**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'Etat**

\* \* \*

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

(22.7.2022)

Le projet de loi sous avis a principalement pour objet d'**apporter des modifications au dispositif du congé pour le père en cas de naissance d'un enfant, communément appelé « congé de paternité »** tel que prévu à l'article L. 233-16 du Code du travail, pour les salariés du secteur privé, et l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Il s'agit plus précisément d'**apporter deux grandes ouvertures** du droit au congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant, d'une part, à toute personne reconnue comme « *second parent équivalent par la législation nationale applicable* » ou comme « co-parent » (comme en Belgique) et, d'autre part, au travailleur indépendant.

Le projet de loi sous avis a également pour objet d'**apporter des modifications à l'article L. 233-16 du Code du travail qui liste les congés extraordinaires**. Selon l'exposé des motifs, il s'agit de « *résoudre des problèmes techniques* ayant surgi au niveau de l'application de l'article L. 233-16 du Code du travail » afin de « *clarifier le dispositif* ».

Enfin, il modifie l'article L. 621-3 du Code du travail<sup>1</sup> traitant de l'accès à certains fichiers échanges d'informations avec le ministre du travail.

Le projet de loi sous avis est par ailleurs à rapprocher du projet de loi n°8016 qui a été déposé concomitamment à la Chambre des députés en date du 1<sup>er</sup> juin 2022, ayant pour but de transposer la directive européenne concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée<sup>2</sup>, et qui fait l'objet d'un avis commun des deux chambres professionnelles.

Au regard de l'importance du projet de loi sous avis et 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.

\*

---

1 Art. L. 621-3 «(1) Le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent, dans le cadre de leurs missions définies respectivement aux articles 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 (...): ... ».

2 Il s'agit 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.

## CONSIDERATIONS GENERALES

Les deux chambres professionnelles entendent se limiter, dans le présent avis, à commenter le premier des trois articles que comporte le projet de loi sous avis, visant à modifier l'article L. 233-16 du Code du travail, en distinguant :

- d'une part, les modifications spécifiquement apportées au congé de paternité qui ont trait aux deux grandes ouvertures ;
- d'autre part, les modifications dites techniques apportées aux autres alinéas de cet article.

### I. Quant aux modifications apportées spécifiquement au congé de paternité

Les deux chambres professionnelles entendent revenir sur les deux ouvertures du droit au congé en cas de naissance d'un enfant que prévoit le projet de loi sous avis.

En ce qui concerne **l'ouverture pour la personne reconnue comme « second parent équivalent par la législation nationale applicable » ou comme « co-parent »**, l'exposé des motifs indique que :

- « celle-ci permettra à un nombre de couples de personnes du même sexe de bénéficier du congé en cas de naissance de l'enfant, plus connu sous le nom de congé de paternité. Actuellement, les couples de personnes du même sexe ne peuvent profiter de dix jours de congé supplémentaire qu'en cas d'adoption de l'enfant » ;
- Cette ouverture vient de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants (ci-après la « Directive 2019/1158/UE »), spécialement de son article 4, paragraphe 1 qui est libellé comme suit :

« 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. »

Sur le principe, les deux chambres professionnelles soutiennent cette ouverture qui permettra aux couples du même sexe de bénéficier du congé en cas de naissance d'un enfant, au motif que cette mesure permettra d'éliminer une différence de traitement par rapport aux couples du même sexe qui, en ayant recours à l'adoption, sont les seuls à pouvoir bénéficier de 10 jours de congés supplémentaires.

Elles notent néanmoins qu'actuellement l'établissement de la filiation d'un enfant au sein d'un couple de même sexe n'est possible que par l'adoption et qu'une adaptation au niveau du droit civil luxembourgeois devra logiquement être opérée.

Pour le surplus, les deux chambres professionnelles n'ont pas de commentaire particulier à formuler étant donné que la transposition de la Directive 2019/1158/UE avait déjà été anticipée par le gouvernement s'agissant du relèvement du nombre de jours de congés dont peut bénéficier le père en cas de naissance d'un enfant. Ainsi, depuis une loi du 15 décembre 2017, le congé de paternité est passé de 2 à 10 jours<sup>3</sup>. Elles rappellent, pour autant que de besoin, que le projet de loi n°7060 ayant abouti à cette loi avait fait l'objet d'un avis de la Chambre des Métiers du 11 octobre 2016 et d'un avis de la Chambre de Commerce du 7 décembre 2016.

En ce qui concerne **l'ouverture aux indépendants**, et comme l'indique l'exposé des motifs, il s'agit de la mise en œuvre d'un élément de l'accord de coalition du gouvernement<sup>4</sup>, qui prévoit :

« En ce qui concerne le statut de l'indépendant, l'application de certaines législations, qui diffèrent selon que la personne travaille dans le cadre d'un contrat de travail ou de façon indépendante, sera revue. Le congé de paternité de dix jours dont peuvent bénéficier des salariés sera ainsi rendu applicable aussi aux indépendants. (...) ».

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

<sup>4</sup> Accord de gouvernement 2018-2023, page 138

A l'instar du congé de paternité dont bénéficient les travailleurs salariés, l'État prendra en charge les coûts pour 8 jours de congé de paternité pour les indépendants.

Les deux chambres professionnelles se félicitent de cette ouverture considérant que l'alignement du statut de l'indépendant sur celui du salarié en matière sociale permet de revaloriser ce statut et corrélativement de pérenniser l'esprit entrepreneurial dont le Luxembourg a tant besoin. Elles renvoient pour le surplus à leur proposition de juillet 2021 dans laquelle d'autres mesures d'alignement au profit de l'indépendant sont développées<sup>5</sup>.

## II. Quant aux modifications apportées aux autres alinéas de l'article L. 233-16 du Code du travail

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers notent que les auteurs ont profité du présent projet de loi pour clarifier techniquement le dispositif de l'article L. 233-16 du Code du travail. Elles saluent particulièrement les dispositions suivant lesquelles :

- les jours de congé « de paternité » en cas de naissance d'un enfant ainsi que les 10 jours de congé d'accueil en vue de l'adoption d'un enfant de moins de seize ans correspondent à 80 heures fractionnables (soit 10 x 8 heures) pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de 40 heures (article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre c) du projet de loi);
- le congé « de paternité » en cas de naissance d'un enfant et le congé d'accueil en vue de l'adoption d'un enfant de moins de seize ans sont limités à un seul congé par enfant et ne sont pas cumulables (article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre c) du projet de loi) ;
- une plateforme électronique sécurisée sera créée au niveau gouvernemental afin de gérer les demandes de remboursement des salaires, cotisations sociales et indemnités compensatoires de la part des employeurs ou des indépendants (article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre i) du projet de loi).

Pour le surplus, les deux chambres professionnelles entendent commenter particulièrement l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre b) du projet de loi (qui modifie l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 7 de l'article L. 233-16 du Code du travail) suivant lequel les 10 jours de congé en **cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption** peuvent « être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption<sup>6</sup> ».

Sous le commentaire des articles<sup>7</sup>, les auteurs expliquent la notion de prise d'effet de l'adoption comme suit : « (...) c'est-à-dire, à partir du moment où une décision officielle autorise l'adoption de l'enfant, notamment afin de couvrir les cas de figure où une personne joint le ménage de son/sa partenaire et qu'elle décide par la suite d'adopter l'enfant du partenaire<sup>8</sup>. »

Les deux chambres professionnelles considèrent que la mesure projetée s'éloigne de la finalité du congé d'accueil qui est de permettre l'intégration dans la famille de l'enfant de moins de seize ans en vue de son adoption. Si un enfant a déjà fait l'objet d'une adoption par un parent (qui, de ce fait, a bénéficié du congé d'accueil) et que le partenaire de ce dernier décide par la suite de l'adopter, l'objectif du congé d'accueil n'est plus atteint puisque l'intégration a déjà été faite même avant l'introduction de la procédure d'adoption par ce partenaire. Aux yeux des deux chambres professionnelles, l'octroi de ce nouveau congé d'accueil n'a donc plus de valeur ajoutée s'agissant de l'accueil de l'enfant.

En conséquence, les deux chambres professionnelles demandent de biffer les termes « *ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption* » à l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre b) du projet de loi, de manière à lire : « [10 jours de congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption,] pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage ***ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption*** ».

Par symétrie, il convient également de biffer les termes « ***ou la date de la prise d'effet de l'adoption*** » à l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettres c) et d) du projet de loi ainsi qu'à l'article 3 du projet de loi.

5 Proposition des deux chambres professionnelles relative à la valorisation du statut de l'indépendant à travers une meilleure protection sociale (juillet 2021) qui se décline en six mesures en vue d'aligner la protection sociale de l'indépendant sur celle du salarié, disponible ici.

6 Texte souligné par les deux chambres professionnelles

7 Cf. Commentaire des articles, page 8 du projet de loi, Ad. 1<sup>o</sup> b)

8 Texte souligné par les deux chambres professionnelles

### III. Quant aux autres projets de loi modifiant l'article L. 233-16 du Code du travail actuellement à la Chambre des députés

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers tiennent finalement à alerter le gouvernement sur le fait que l'article L. 233-16 du Code du travail – qui a trait aux congés extraordinaires – est visé simultanément par plusieurs projets de loi, à savoir :

- le projet de loi n° 8017 sous avis,
- le projet de loi n°8016 (précité en introduction) qui a pour but de transposer la directive européenne concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée spécialement ses articles 1, 2 et 3 ;
- le projet de loi n°7994 portant aide, soutien et protection aux mineurs, aux jeunes aux familles<sup>9</sup>, spécialement son article 26.

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 Code du travail 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 existants mais aussi à en insérer des 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 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.

Dans la mesure où, de surcroît, ces projets de lois sont tous les trois à un état précoce dans la procédure législative et susceptibles de modifications, il est impossible de lire et d'appréhender la teneur du futur article L. 233-16 et finalement de s'assurer de sa cohérence et clarté juridique.

Pour ces raisons, les deux chambres professionnelles sont d'avis qu'une restructuration de l'article L. 233-16 du Code du travail devrait être envisagée.

\*

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers sont en mesure d'approuver le projet de loi sous avis sous la réserve expresse de la prise en compte de leurs remarques.

<sup>9</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

8017/04

**N° 8017<sup>4</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

**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'Etat**

\* \* \*

**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 ainsi que des textes coordonnés par extraits du Code du travail et de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État que le projet de loi sous avis tend à modifier.

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. L'avis commun de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers a été communiqué au Conseil d'État en date du 3 août 2022.

L'avis de la Chambre d'agriculture, demandé selon la lettre de saisine, n'est pas encore parvenu au Conseil d'État au moment de l'adoption du présent avis.

\*

**CONSIDERATIONS GENERALES**

Le projet de loi sous avis est relatif au congé en cas de naissance d'un enfant, appelé communément congé de paternité, ainsi qu'au congé d'accueil.

Il vise ainsi à transposer en droit national l'article 4 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, ci-après « directive », en ce que celui-ci prévoit que « [l]es 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. » Le Conseil d'État constate que les autres dispositions de la directive seront transposées en droit national par le projet de loi n° 8016.

Le projet de loi sous examen a encore pour objet d'apporter certaines modifications aux articles L. 233-16 du Code du travail et 28-5 de la loi précitée du 16 avril 1979 afin de résoudre des problèmes pratiques ayant surgi au niveau de leur application.

Finalement, la loi en projet vise à faire bénéficier les indépendants du même congé en cas de naissance d'un enfant et en cas d'adoption d'un enfant que les salariés et les fonctionnaires.

Le Conseil d'État tient à signaler qu'au vu des modifications à apporter de façon concomitante par le projet de loi sous avis et le projet de loi n° 8016 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.

## EXAMEN DES ARTICLES

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

#### *Point 1<sup>o</sup>*

La lettre a) vise à modifier l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 2<sup>o</sup>, du Code du travail, qui porte sur le congé de paternité, afin de transposer l'article 4, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive. Une fois la modification proposée en vigueur, le point 2<sup>o</sup> prendra la teneur suivante : « dix jours pour le père ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable, en cas de naissance d'un enfant ; ».

Selon les auteurs cette modification « vise à tenir compte de la situation des couples de personnes de même sexe, permettant aux personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale applicable ou comme co-parents, le bénéfice du congé en cas de naissance d'un enfant. Cette modification permet alors à une personne dont la loi nationale autorise l'établissement de la filiation d'un enfant, même sans devoir recourir à la procédure d'adoption, de profiter du congé en cas de naissance de l'enfant dès qu'elle peut démontrer qu'elle est officiellement reconnue comme second parent ou co-parent de cet enfant. »

Il convient de relever que la directive se limite à prévoir que « 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. [...] » Le droit au congé de paternité ne doit dès lors être accordé à d'autres personnes que le père que si ces personnes sont reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale.

Le Conseil d'État estime qu'en reprenant tels quels les termes « personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable » issus de la directive, sans définir clairement de quelle législation il s'agit, le texte sous examen manque de clarté.

Le Conseil d'État rappelle en effet que le droit civil luxembourgeois actuel ne permet l'établissement de la filiation au sein d'un couple de même sexe que par l'adoption. Ainsi, à défaut d'adaptation de la législation luxembourgeoise, l'article sous examen n'est donc pas applicable aux parents de même sexe dont les enfants sont nés et déclarés au Luxembourg.

Se pose alors la question de savoir quelles autres situations seraient visées. Le Conseil d'État suppose qu'il s'agit d'enfants nés et déclarés dans des pays étrangers qui reconnaissent la qualité de « second parent » au parent n'ayant pas accouché de l'enfant et dont le second parent travaille au Luxembourg.

Face à cette question génératrice d'insécurité juridique, le Conseil d'État doit s'opposer formellement au point 1<sup>o</sup>, lettre a), de l'article sous examen.

À la lettre c) du point sous examen, il est précisé que les congés extraordinaires dus en cas de naissance d'un enfant ou en cas d'adoption, « sont limités à un seul congé par enfant et ne sont pas cumulables ». Le Conseil d'État estime que cette formulation pourrait laisser penser que seulement un congé peut être pris par enfant de sorte qu'en cas d'adoption seulement un des parents serait autorisé à prendre le congé d'accueil. Est-ce l'intention des auteurs ?

La lettre i) a pour objet d'accorder aux indépendants les mêmes congés extraordinaires en cas de naissance d'un enfant et en cas d'adoption d'un enfant que ceux dont bénéficient les salariés. Afin d'éviter tout cumul du congé de maternité et du congé en cas de naissance d'un enfant, le Conseil d'État demande aux auteurs de préciser que le congé en cas de naissance d'un enfant ne s'adresse qu'à l'indépendant qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, la personne reconnue comme second parent. Le Conseil d'État constate, par ailleurs, que, contrairement à ce qui est prévu pour les salariés, les dispositions applicables aux indépendants ne prévoient pas que le congé en cas de naissance d'un enfant et le congé d'accueil ne sont pas cumulables.

En ce qui concerne les demandes de remboursement par l'État des premiers huit jours de congé en cas de naissance d'un enfant ou en cas de congé d'accueil aux employeurs et aux indépendants, le texte sous examen précise que ces demandes doivent être présentées par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée sauf « si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi ». Le Conseil d'État est à se demander de quelle façon l'employeur ou l'indépendant pourra apporter la preuve de cette absence d'accès. De même, se pose la question de savoir comment le ministre ayant le Travail dans ses attributions informera l'employeur ou l'indépendant du détail et du

montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État lorsque ceux-ci n'ont pas accès à la plateforme électronique.

*Point 2°*

Sans observation.

*Article 2*

L'article sous examen vise à insérer les nouvelles dispositions relatives au congé en cas de naissance et au congé d'accueil dans la loi précitée du 16 avril 1979. Le Conseil d'État rappelle les observations et l'opposition formelle formulées à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup> qui s'appliquent de manière identique à l'article sous examen.

En ce qui concerne les fonctionnaires communaux, l'exposé des motifs du projet de loi sous avis précise qu'« il sera procédé à une modification parallèle du règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux ».

*Article 3*

Sans observation.

\*

## OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE

*Observations générales*

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>, point 2°, lettre b), « l'article L. 233-16, points 2 et 7. »

Dans un souci de cohérence terminologique par rapport à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 2°, du Code du travail, il est recommandé de remplacer les termes « congé de paternité » par les termes « congé en cas de naissance d'un enfant ».

*Intitulé*

Dans la mesure où l'intitulé précise l'article de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État que le projet de loi sous examen vise à modifier, il est recommandé de faire de même en ce qui concerne les modifications à effectuer au Code du travail. Par ailleurs, les actes à modifier sont à numéroter. Partant, il est suggéré de reformuler l'intitulé comme suit :

« 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 ».

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

L'article est indiqué en introduction du texte sous la forme abrégée « **Art.** ». Partant, il convient d'écrire « **Art. 1<sup>er</sup>.** »

Au point 1°, lettre b), il est recommandé d'ajouter les termes « que celui du salarié » après les termes « dans le même ménage ». Cette observation vaut également pour les lettres c) et d).

Au point 1°, lettre c), pour ce qui concerne l'article L. 233-16, alinéa 7, troisième phrase, du Code du travail, dans sa teneur proposée, et dans la mesure où l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 7, du Code du travail, dans sa teneur proposée, prévoit que « l'enfant habite effectivement dans le même ménage », il est recommandé d'insérer le terme « effectif » après le terme « emménagement ». Cette observation vaut également pour le point 1°, lettres d) et i), pour ce qui concerne l'article L. 233-16, alinéa 18, première phrase, du Code du travail, dans sa teneur proposée.

Au point 1°, lettre d) et afin de pouvoir mieux se situer dans le texte, il est recommandé de préciser qu'il s'agit de « l'ancien alinéa 8, devenu l'alinéa 9 ». Par analogie, cette observation vaut également pour les lettres e) à h).

Au point 1<sup>o</sup>, lettre e), il est suggéré de remplacer les termes « comme suit » par les termes « par la phrase suivante ».

En ce qui concerne le point 1<sup>o</sup>, lettre h), 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, il faut écrire « prévu à l'alinéa 1<sup>er</sup>, points 2 et 7. » En outre, il convient de faire abstraction des termes « du présent article » pour être superfétatoires.

Au point 1<sup>o</sup>, lettre i), pour ce qui concerne l'article L. 233-16, alinéa 15, du Code du travail, dans sa teneur proposée, il convient de supprimer les termes « du présent titre », car superfétatoires.

Toujours au point 1<sup>o</sup>, lettre i), pour ce qui concerne l'article L. 233-16, alinéa 15, du Code du travail, dans sa teneur proposée, il convient de remplacer les termes « Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels, à la Caisse de pension agricole, à la Caisse de pension des salariés ou auprès de l'Établissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité » par les termes « Caisse nationale d'assurance pension » dans la mesure où depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009 la « Caisse nationale d'assurance pension est substituée de plein droit dans les droits et obligations de l'Établissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité, de la Caisse de pension des employés privés, de la Caisse de pension des artisans, des commerçants et des industriels et de la Caisse de pension agricole<sup>1</sup> ».

Au point 1<sup>o</sup>, lettre i), pour ce qui concerne l'article L. 233-16, alinéa 16, du Code du travail, dans sa teneur proposée, il y a lieu de supprimer les termes « du présent article », pour être superfétatoires.

En ce qui concerne le point 1<sup>o</sup>, lettre i), pour ce qui concerne l'article L. 233-16, alinéa 17, du Code du travail, dans sa teneur proposée, il y a lieu de relever que les nombres s'expriment en chiffres s'il s'agit de pour cent. Partant, il y a lieu d'écrire « 100 pour cent ».

Le point 2<sup>o</sup> est à reformuler comme suit :

« 2<sup>o</sup> L'article L. 621-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, est modifié comme suit :

a) La lettre i) est remplacée comme suit :

« i) [...] » ;

b) Il est complété par la lettre r) dont la teneur est la suivante :

« r) [...] ». »

En ce qui concerne le point 2<sup>o</sup>, lettres a) et b), phrases liminaires, il convient de signaler 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 ». Partant, il y a lieu de remplacer les termes « le point i) » par les termes « la lettre i) » et les termes « le point r) » par les termes « la lettre r) ».

Au point 2<sup>o</sup>, lettre b), pour ce qui concerne l'article L. 621-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, lettre r), du Code du travail, dans sa teneur proposée, il convient d'écrire « à l'article L. 233-16, points 2 et 7 ».

## Article 2

L'article sous examen est à reformuler comme suit :

« **Art. 2.** L'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires est modifié comme suit :

1<sup>o</sup> Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

a) Au point 3, les termes [...] ;

b) Le point 4 est complété par [...].

2<sup>o</sup> Le paragraphe 4 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé par [...] ;

b) À l'alinéa 3, les termes [...] ;

c) L'alinéa 4 est complété par [...] ;

d) L'alinéa 5 est modifié comme suit : « [...] ». »

<sup>1</sup> Article 15 de la loi modifiée du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé.

À la lettre c), pour ce qui concerne l'article 28-5, paragraphe 4, alinéa 1<sup>er</sup>, deuxième phrase, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires, l'emploi du terme « employeurs » est inapproprié étant donné que la matière visée est régie par la loi précitée du 16 avril 1979.

Toujours à la lettre c), pour ce qui concerne l'article 28-5, paragraphe 4, alinéa 1<sup>er</sup>, deuxième phrase, de la loi précitée du 16 avril 1979 et dans un souci de cohérence interne dudit paragraphe 4, il convient de remplacer les termes « du temps de travail hebdomadaire normal » par les termes « de la durée de travail hebdomadaire normale ».

À la lettre c), pour ce qui concerne l'article 28-5, paragraphe 4, alinéa 1<sup>er</sup>, troisième phrase, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires, et dans la mesure où l'article 28-5, paragraphe 1<sup>er</sup>, point 4, de la loi précitée du 16 avril 1979, dans sa teneur proposée, prévoit que « l'enfant habite effectivement dans le même ménage », il est recommandé d'insérer le terme « effectif » après le terme « emménagement ».

### *Article 3*

Dans un souci de cohérence interne du texte sous revue, il est recommandé d'insérer le terme « effectif » après le terme « emménagement ».

Il y a lieu d'accorder le terme « situe » au pluriel, pour écrire « situent ».

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 19 votants, le 25 octobre 2022.

*Le Secrétaire général,*

Marc BESCH

*Le Président,*

Christophe SCHILTZ





Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

8017/05

**N° 8017<sup>5</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

## **PROJET DE LOI**

**portant modification :**

**1° de l'article L. 233-16 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**

\* \* \*

### **AMENDEMENTS PARLEMENTAIRES**

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES  
AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT**

(8.6.2023)

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**

*Intitulé du projet de loi n° 8017*

L'intitulé initial du projet de loi est modifié par deux fois. Une première fois en y ajoutant une référence à la modification des articles L. 233-16 et L. 621-3 du Code du travail, et une seconde fois en supprimant la référence à la modification de l'article L. 621-3 du Code du travail.

*Intitulé initial:*

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

*Intitulé nouveau:*

Projet de loi portant modification :

1° de l'article L. 233-16 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

\*

L'article 2 du projet de loi n° 8017 vise à insérer les nouvelles dispositions relatives au congé en cas de naissance et au congé d'accueil dans la loi modifiée du 16 avril 1979 relative au statut des fonctionnaires de l'État.

En ce qui concerne les fonctionnaires communaux, le Gouvernement annonce vouloir procéder à une modification parallèle du règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux.

\*

## AMENDEMENTS

### *Amendement 1*

La commission parlementaire ajoute à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre a), de la loi en projet les termes « **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,** » entre les termes « par la législation nationale applicable » et les termes « sont ajoutés ».

Par conséquent, l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre a), du projet de loi prend la teneur suivante:

« a) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 2, les termes « ou, le cas échéant, 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,** » sont ajoutés entre les termes « le père » et les termes « en cas de naissance ». »

### *Commentaire:*

La lettre a) vise à modifier l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 2, du Code du travail, qui porte sur le congé de paternité, afin de transposer l'article 4, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la directive.

Il convient de relever que la directive se limite à prévoir que « *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. [...]* » Le droit au congé de paternité ne doit dès lors être accordé à d'autres personnes que le père que si ces personnes sont reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale.

Le Conseil d'État estime qu'en reprenant tels quels les termes « personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable » issus de la directive, sans définir clairement de quelle législation il s'agit, le texte du projet de loi initial manque de clarté.

Le Conseil d'État rappelle en effet que le droit civil luxembourgeois actuel ne permet l'établissement de la filiation au sein d'un couple de même sexe que par l'adoption. Ainsi, à défaut d'adaptation de la législation luxembourgeoise, l'article sous examen n'est donc pas applicable aux parents de même sexe dont les enfants sont nés et déclarés au Luxembourg.

Se pose alors la question de savoir quelles autres situations seraient visées. Le Conseil d'État suppose qu'il s'agit d'enfants nés et déclarés dans des pays étrangers qui reconnaissent la qualité de « second parent » au parent n'ayant pas accouché de l'enfant et dont le second parent travaille au Luxembourg.

Face à cette question génératrice d'insécurité juridique, le Conseil d'État **doit s'opposer formellement** au point 1<sup>o</sup>, lettre a), de l'article sous examen.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever cette opposition formelle, la commission parlementaire propose de préciser que la législation nationale applicable est celle qui autorise à établir la filiation à l'égard d'un enfant sans qu'une personne ait besoin de recourir à la procédure d'adoption en vue de sa reconnaissance comme second parent de cet enfant et qui est applicable en raison de la nationalité ou du lieu de résidence de l'enfant ou du parent concerné.

Vu cette formulation plus détaillée, plusieurs cas de figure seraient couverts pour les salariés qui résident au Luxembourg et qui ont une nationalité étrangère et pour les salariés frontaliers vivant en couple de personnes de même sexe. À savoir, à titre d'exemple :

- 1) Deux femmes qui vivent en couple dont une de ces femmes donne naissance à un enfant ; la mère biologique a donc droit au congé de maternité alors que la conjointe ou la partenaire a l'option d'adopter l'enfant et de demander le congé extraordinaire prévu à l'article L. 233-16, alinéa premier, sous point 7 (congé d'accueil) ou d'apporter la preuve écrite qu'elle est reconnue comme second

parent par la législation nationale applicable (par ex. inscription officielle comme coparent de l'enfant dans l'acte de naissance) et de demander le congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant ;

- 2) Deux femmes qui vivent en couple dont aucune de ces deux femmes n'a donné naissance à un enfant ; une de ces deux femmes procède à l'adoption d'un enfant ce qui lui permet de demander le congé d'accueil alors que la conjointe ou la partenaire a l'option d'adopter à son tour l'enfant et de demander le congé d'accueil ou encore d'apporter la preuve écrite qu'elle est reconnue comme second parent par la législation nationale applicable et de demander le congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant ;
- 3) Deux hommes qui vivent en couple dont un de ces hommes est le père biologique d'un enfant nouveau-né ; le père biologique du nouveau-né a droit au congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant alors que le conjoint ou le partenaire a l'option d'adopter l'enfant et de demander le congé d'accueil ou d'apporter la preuve écrite qu'il est reconnu comme second parent par la législation nationale applicable et de demander le congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant à son tour ;
- 4) Deux hommes qui vivent en couple dont aucun de ces deux hommes n'est le père biologique d'un enfant nouveau-né ; un de ces deux hommes procède à l'adoption d'un enfant ce qui lui permet de demander le congé d'accueil alors que le conjoint ou le partenaire a l'option d'adopter à son tour l'enfant et de demander le congé d'accueil ou encore d'apporter la preuve écrite qu'il est reconnu comme second parent par la législation nationale applicable et de demander le congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant.

#### *Amendement 2*

A l'endroit de l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre c), nouvel alinéa 2, de la loi en projet, la commission rajoute les termes « par salarié et » entre les termes « un seul congé » et les termes « par enfant ».

En conséquence de ce qui précède, l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre c), de la loi en projet prend la teneur suivante:

« c) L'alinéa 7 est remplacé par les deux alinéas suivants :

« Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 correspondent à quatre-vingt 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. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont limités à un seul congé par salarié et par enfant et ne sont pas cumulables. » ; »

#### *Commentaire:*

À la lettre c) du point 1<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, il est précisé que les congés extraordinaires dus en cas de naissance d'un enfant ou en cas d'adoption, « sont limités à un seul congé par enfant et ne sont pas cumulables ». Le Conseil d'État estime que cette formulation pourrait laisser penser que seulement un congé peut être pris par enfant, de sorte qu'en cas d'adoption, seulement un des parents serait autorisé à prendre le congé d'accueil. Le Conseil d'État demande si c'est effectivement l'intention du projet.

La précision apportée par la lettre c) a pour objet d'éviter une situation dans laquelle une personne vivant dans un couple de personnes de même sexe a bénéficié d'un congé d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, puisse bénéficier pour le même enfant d'un congé en cas de naissance d'un enfant, lequel cette personne pourrait demander suite à sa reconnaissance comme second parent équivalent par la législation nationale applicable. Il en est également du cas où cette personne a bénéficié d'abord d'un congé en cas de naissance d'un enfant, et demanderait par la suite un congé d'accueil en présentant (même si c'est peu probable) une décision judiciaire autorisant l'adoption du même enfant.

Pour clarifier cette situation et pour éviter que la disposition puisse laisser penser que seulement un congé peut être pris par enfant, la commission parlementaire propose de rajouter les termes « par salarié et » entre les termes « un seul congé » et les termes « par enfant ».

#### *Amendement 3*

A l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, de la loi en projet, la commission parlementaire insère la lettre *fbis*) à la suite de la lettre f), qui prend la teneur suivante:

**« fbis) A l'ancien alinéa 11, devenu l'alinéa 12, les termes « À partir du troisième jour » sont remplacés par les termes « À partir de la dix-septième heure » et il est complété par les termes « et pour le salarié dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'heure à partir de laquelle le remboursement est dû est fixée au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné ». »**

#### *Commentaire:*

Par la lettre *fbis*) nouvellement introduite, il est prévu de modifier l'ancien alinéa 11, devenu l'alinéa 12, de l'article L. 233-16, pour le rendre plus conforme à la nouvelle approche adoptée à l'alinéa 7 (lettre c) du point 1<sup>o</sup>) qui est celle de convertir les 10 jours de congé de paternité en 80 heures pour un salarié travaillant à temps plein et d'appliquer le principe de la proratisation pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs.

#### *Amendement 4*

La commission parlementaire remplace à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre h), de la loi en projet, par deux fois le terme « rémunération » par le terme « salaire ».

En conséquence, l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre h), de la loi en projet, prend la teneur suivante:

« h) L'ancien alinéa 13 est remplacé par les deux alinéas suivants :

« Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont ~~la rémunération~~ **salaire** de base, déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est ~~augmentée~~ des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé de paternité et du congé d'accueil prévus à l'alinéa 1<sup>er</sup>, aux points 2 et 7 ~~de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article.~~

~~La rémunération~~ **salaire** de base qui sert à calculer le remboursement est limitée 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. » ; »

#### *Commentaire:*

Dans son avis du 31 mars 2023 relatif aux amendements gouvernementaux apportés au projet de loi n° 8016, le Conseil d'État a soulevé ce qui suit :

« Ensuite, 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. »

Afin de tenir compte de cette remarque du Conseil d'État, la commission parlementaire remplace le terme « rémunération » par le terme « salaire » au projet de loi n° 8017, afin de s'aligner à la terminologie utilisée dans le projet de loi n° 8016.

#### *Amendement 5*

La commission parlementaire insère à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, de la loi en projet, à la lettre i), premier alinéa, les termes « **qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, 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** » entre les termes « du Code de la sécurité sociale, » et les termes « a droit à dix jours de congé », et remplace les termes « Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels, à la Caisse de pension agricole, à la Caisse de pension des salariés ou auprès de l'Établissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité » par les termes « Caisse nationale d'assurance pension ». Par ailleurs, la commission adapte à la phrase liminaire le nombre d'articles visés en remplaçant le terme « six » par le terme « sept ».

En conséquence, l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre i), prend la teneur suivante:

« i) A la fin de l'article L. 233-16, sont insérés ~~six~~ **sept** nouveaux alinéas de la teneur suivante :

« L'indépendant tel que défini à l'article 1<sup>er</sup>, point 4, du Code de la sécurité sociale, **qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, 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**, 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 bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre, lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels, à la Caisse de pension agricole, à la Caisse de pension des salariés ou auprès de l'Établissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité Caisse nationale d'assurance pension depuis au moins six mois. »»

*Commentaire:*

La lettre i) a pour objet d'accorder aux indépendants les mêmes congés extraordinaires en cas de naissance d'un enfant et en cas d'adoption d'un enfant que ceux dont bénéficient les salariés.

Afin d'éviter tout cumul du congé de maternité et du congé en cas de naissance d'un enfant, le Conseil d'État demande de préciser que le congé en cas de naissance d'un enfant ne s'adresse qu'à l'indépendant qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, la personne reconnue comme second parent. La commission donne suite à cette demande en reprenant le libellé proposé à l'amendement 1.

Comme suite à l'insertion d'un alinéa supplémentaire par l'amendement 7 ci-après, il convient d'adapter à la phrase liminaire le nombre d'alinéas insérés à la fin de l'article L. 233-16. Il s'ensuit qu'il convient de se référer à sept alinéas au lieu de six alinéas.

*Amendement 6*

La commission parlementaire remplace au second alinéa introduit par la lettre i) les termes « à l'alinéa » par les termes « aux alinéas » et ajoute les termes « et 8 » après le chiffre « 7 ».

En conséquence, le second alinéa inséré par la lettre i) prend la teneur suivante:

« Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues aux alinéas à l'alinéa 7 et 8 du présent article. »

*Commentaire:*

Le Conseil d'État constate que, contrairement à ce qui est prévu pour les salariés, les dispositions applicables aux indépendants ne prévoient pas que le congé en cas de naissance d'un enfant et le congé d'accueil ne sont pas cumulables. Par conséquent, la commission fait droit à cette remarque en renvoyant en plus à l'alinéa 8. En effet, l'alinéa 8 de l'article L. 233-16 prévoit que les congés extraordinaires prévus aux points 2 (congé en cas de naissance d'un enfant) et 7 (congé d'accueil) sont limités à un seul congé par salarié et par enfant et ne sont dès lors pas cumulables.

*Amendement 7*

La commission parlementaire précise à l'alinéa 3 de la lettre i) que le versement de l'indemnité compensatoire commence à être dû « à partir de la dix-septième heure de congé » remplaçant ainsi les termes « pour les premiers huit jours de congé », et ajoute un alinéa 4 nouveau à la lettre i), de la teneur suivante: « En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine ».

Par conséquent, l'alinéa 3 et l'alinéa 4 nouveau de la lettre i) prennent la teneur suivante :

« L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, ~~pour les premiers huit jours de congé~~ **à partir de la dix-septième heure de congé**, à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'État fixée à ~~cent~~ 100 pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

**En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine.** »

*Commentaire:*

Bien que le Conseil d'État n'ait pas fait de remarques à ce sujet, il est proposé de modifier le dispositif applicable à l'indépendant afin d'y prévoir le même système d'indemnisation qu'en cas de remboursement à un employeur pour le fait qu'un de ses salariés a pris le congé en question.

*Amendement 8*

La commission parlementaire supprime à l'endroit de l'alinéa 5, devenu l'alinéa 6 à la suite de l'insertion d'un alinéa 4 nouveau à la lettre i), les termes « via la plateforme électronique destinée à cet effet » pour les rajouter à la fin de l'alinéa complété par 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 précédent, par courrier simple ou électronique ».

En conséquence, l'alinéa visé prend la teneur suivante:

« Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe ~~via la plateforme électronique destinée à cet effet~~ l'employeur ou l'indépendant 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 précédent, par courrier simple ou électronique.** »

*Commentaire:*

En ce qui concerne les demandes de remboursement par l'État des premiers huit jours de congé en cas de naissance d'un enfant ou en cas de congé d'accueil aux indépendants, le texte précise que ces demandes doivent être présentées par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée sauf « si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi ».

Le Conseil d'État se demande de quelle façon l'employeur ou l'indépendant pourra apporter la preuve de cette absence d'accès.

De même, le Conseil d'État pose la question de savoir comment le ministre ayant le Travail dans ses attributions informera l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État lorsque ceux-ci n'ont 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 ou l'indépendant ne dispose pas d'ordinateur ou n'a pas les connaissances informatiques requises.

Pour ce qui est de la deuxième question, il faut noter que si le demandeur 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. Le présent amendement vise à clarifier cette situation.

*Amendement 9*

La commission supprime le point 2° de l'article 1<sup>er</sup>. Par ailleurs, l'intitulé du projet de loi doit être adapté en conséquence.

*Commentaire:*

Vu l'article 6bis (devenu l'article 5) de la version finale du projet de loi n° 8016, les modifications et ajouts apportés à l'article L. 621-3 par le point 2 initial de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi initial n° 8017 sont devenus superflus.

Il s'ensuit qu'il faut adapter l'intitulé du projet de loi en y supprimant au point 1° la référence à l'article L. 621-3 du Code du travail.

#### *Amendement 10*

La commission insère à l'article 2, lettre a), les termes « **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,** » entre les termes « législation nationale applicable » et les termes « sont ajoutés ».

En conséquence, l'article 2, lettre a), prend la teneur suivante:

« **Art. 2.** L'article 28-5 ~~paragraphe 1<sup>er</sup>~~ de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État est modifié comme suit :

1° Le ~~paragraphe 1<sup>er</sup>~~ est modifié comme suit :

- a) Au ~~paragraphe 1<sup>er</sup>~~, point 3, les termes « ou, le cas échéant, 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,** » sont ajoutés entre les termes « le père » et les termes « en cas de naissance » ; »

#### *Commentaire:*

Concernant l'article 2, le Conseil d'État rappelle les observations et l'opposition formelle formulées à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup> qui s'appliquent de manière identique à l'article sous examen. Il importe dès lors d'ajouter la même précision que celle introduite dans le Code du travail par le biais de l'amendement 1 ci-avant.

#### *Amendement 11*

A l'article 2, lettre c), devenu l'article 2, point 2°, lettre a), la commission parlementaire rajoute au deuxième alinéa les termes « par agent et » entre les termes « un seul congé » et les termes « par enfant ».

Par conséquent, l'article 2, point 2°, lettre a), prend la teneur suivante:

« 2° Le ~~paragraphe 4~~ est modifié comme suit :

- a) ~~e)~~ L'alinéa 1<sup>er</sup> ~~du paragraphe 4~~, est remplacé par les deux alinéas suivants :

« Les jours de congés extraordinaires prévus au ~~paragraphe 1<sup>er</sup>~~, points 3° et 4°, correspondent à quatre-vingt heures fractionnables pour un fonctionnaire dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le fonctionnaire, 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 de la durée de travail hebdomadaire normale ~~du temps de travail hebdomadaire normal~~. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus au ~~paragraphe 1<sup>er</sup>~~, points 3° et 4°, sont limités à un seul congé **par agent et** par enfant et ne sont pas cumulables. » ; »

#### *Commentaire:*

La précision apportée par la lettre c) initiale de l'article 2 vise à éviter un cumul des congés prévus au ~~paragraphe 1<sup>er</sup>~~, points 3° et 4° de l'article 28-5 et de préciser qu'il s'agit effectivement d'un congé par agent et par enfant (voir également l'amendement 2 ci-dessus qui introduit la même précision pour le salarié). C'est donc pour clarifier cette situation et pour éviter que la disposition puisse laisser penser que seulement un congé peut être pris par enfant qu'il est proposé de rajouter les termes « par agent et » entre les termes « un seul congé » et les termes « par enfant ».

#### *Amendement 12*

Le Conseil d'État fait remarquer à plusieurs reprises dans ses avis relatifs aux projets de loi n° 8016 et n° 8017 que le libellé de l'article L. 233-16 du Code du travail, tel qu'il résultera des nouveaux textes en question, devrait être réorganisé.

La commission parlementaire en tient compte et réagence l'article L. 233-16 du Code du travail en le subdivisant en huit paragraphes et en adaptant les renvois en conséquence. La commission insère un point 2° nouveau à l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi pour tenir compte dudit réagencement. L'article 1<sup>er</sup>, point 2° nouveau, prend la teneur suivante :

« 2° L'article L. 233-16 est réagencé comme suit :

« **(1)** 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 ou, le cas échéant, 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, 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, pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que celui du salarié ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption ;
8. cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur ;
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 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 ;

le tout avec pleine conservation de son salaire.

**(2)** 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.

**(3)** 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~~ **au paragraphe 1<sup>er</sup>**, 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.

(4) Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 correspondent à quatre-vingt 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. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont limités à un seul congé par salarié et par enfant et ne sont pas cumulables.

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, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'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. Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas.

À défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au salarié de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du salarié et ceux de l'employeur.

À partir de la dix-septième heure ces congés sont à charge du budget de l'État et pour le salarié dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'heure à partir de laquelle le remboursement est dû est fixée au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

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 de paternité et du congé d'accueil prévus au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 2 et 7 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.

(5) L'indépendant tel que défini à l'article 1<sup>er</sup>, point 4, du Code de la sécurité sociale, qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, 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, 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, ~~du présent titre~~, lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la Caisse nationale d'assurance pension depuis au moins six mois.

Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues aux alinéas 7 et 8 au paragraphe 4, alinéas 1<sup>er</sup> et 2.

L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, à partir de la

dix-septième heure de congé, à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'Etat fixée à ~~cent~~ 100 pour cent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine.

**(6)** Pour avoir le remboursement des salaires et cotisations sociales ainsi que le versement des indemnités compensatoires visées ~~ci-dessus~~ au paragraphe 4 et 5, l'employeur ou l'indépendant est tenu, sous peine de forclusion dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou de la date de la prise d'effet de l'adoption, 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 ou l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'Etat via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa précédent, par courrier simple ou électronique.

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

**(7)** 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 au paragraphe 1<sup>er</sup>, 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 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 du paragraphe 1<sup>er</sup>, 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 ou 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 au paragraphe 7, alinéa 8, par courrier simple ou électronique.

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

**(8)** 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. » »

*Commentaire:*

Diviser l'article L. 233-16 du Code du travail en huit paragraphes vise à assurer une meilleure lisibilité de l'article et permettra à chaque salarié, employeur ou indépendant concerné de retrouver plus facilement les alinéas qui le concernent. La subdivision se présente selon la logique suivante :

- paragraphe 1<sup>er</sup> : liste de congés extraordinaires ;
- paragraphe 2 : définitions ;
- paragraphe 3 : modalités selon lesquelles les congés peuvent être pris ;
- paragraphe 4 : congé de paternité et congé d'accueil pour le salarié ;
- paragraphe 5 : congé de paternité et congé d'accueil pour l'indépendant ;
- paragraphe 6 : modalités de remboursement par le budget de l'État pour l'employeur et l'indépendant ;
- paragraphe 7 : congé d'aidant et de force majeure pour les salariés (y inclus les modalités de remboursement) ;
- paragraphe 8 : protection des droits de salariés dans le contexte de ces congés.

La division en paragraphes ne raccourcit pas l'article L. 233-16 du Code du travail. Les renvois contenus dans l'article en question sont adaptés en conséquence.

\*

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° 8017, proposé par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale

\*

**PROJET DE LOI**  
**portant modification :**  
**1° de l'article L. 233-16 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**

**Art. 1<sup>er</sup>. Article 1<sup>er</sup>.** Le Code du travail est modifié comme suit :

1° L'article L. 233-16 est modifié comme suit :

- a) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 2, les termes « ou, le cas échéant, 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,** » sont ajoutés entre les termes « le père » et les termes « en cas de naissance » ;
- b) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, le point 7 est complété par le bout de phrase :  
« , pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que celui du salarié ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption » ;
- c) L'alinéa 7 est remplacé par les deux alinéas suivants :  
« Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 correspondent à quatre-vingt 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. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'adoption.  
Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont limités à un seul congé **par salarié et** par enfant et ne sont pas cumulables. » ;
- d) A l'ancien alinéa 8, devenu l'alinéa 9, les termes « l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption » sont remplacés par les termes « , en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'adoption » ;
- e) L'ancien alinéa 9, devenu l'alinéa 10, est complété par la phrase suivante comme suit :  
« Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas. » ;
- f) L'ancien alinéa 10, devenu l'alinéa 11, est remplacé par l'alinéa suivant :  
« A défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au salarié de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du salarié et ceux de l'employeur. » ;

**fbis) A l'ancien alinéa 11, devenu l'alinéa 12, les termes « À partir du troisième jour » sont remplacés par les termes « À partir de la dix-septième heure » et il est complété par les termes « et pour le salarié dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'heure à partir de laquelle le remboursement est dû est fixée au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné ».**

g) L'ancien alinéa 12, devenu l'alinéa 13, est supprimé ;

h) L'ancien alinéa 13, est remplacé par les deux alinéas suivants :

« Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont la rémunération salaire de base, déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmentée des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé de paternité et du congé d'accueil prévus à l'alinéa 1<sup>er</sup>, aux points 2 et 7 de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article.

La rémunération salaire de base qui sert à calculer le remboursement est limitée 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. » ;

i) A la fin de l'article L. 233-16, sont insérés sept nouveaux alinéas de la teneur suivante :

« L'indépendant tel que défini à l'article 1<sup>er</sup>, point 4, du Code de la sécurité sociale, **qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, 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**, 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, du présent titre, lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels, à la Caisse de pension agricole, à la Caisse de pension des salariés ou auprès de l'Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité Caisse nationale d'assurance pension depuis au moins six mois.

Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues aux alinéas à l'alinéa 7 et 8 du présent article.

L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, pour les premiers huit jours de congé à partir de la dix-septième heure de congé, à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'Etat fixée à cent 100 pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

**En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine.**

Pour avoir le remboursement des salaires et cotisations sociales ainsi que le versement des indemnités compensatoires visées ci-dessus, l'employeur ou l'indépendant est tenu, sous peine de forclusion dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou de la date de la prise d'effet de l'adoption, 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 ou l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'Etat via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa précédent, par courrier simple ou électronique.

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

2° L'article L. 621-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, est modifié comme suit :

a) Au paragraphe 1<sup>er</sup>, le point La lettre i) est remplacée modifié comme suit :

« 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 la législation sur le congé de paternité; » ;

b) Le paragraphe 1<sup>er</sup> II est complété par la lettre le point r) de dont la teneur est la 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 Casse nationale d'assurance pension, au Service de santé au travail respectif et en relation avec les périodes visées à l'article L. 233-16 points 2 et 7. ».

2° L'article L. 233-16 est réagencé comme suit :

« (1) 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 ou, le cas échéant, 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, 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, pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que celui du salarié ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption ;
8. cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur ;
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 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 ;

le tout avec pleine conservation de son salaire.

(2) 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.

(3) 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~~ **au paragraphe 1<sup>er</sup>**, 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.

(4) Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 correspondent à quatre-vingt 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. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont limités à un seul congé par salarié et par enfant et ne sont pas cumulables.

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, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'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. Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas.

À défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au salarié de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du salarié et ceux de l'employeur.

À partir de la dix-septième heure ces congés sont à charge du budget de l'État et pour le salarié dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'heure à partir de laquelle le remboursement est dû est fixée au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

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 de paternité et du congé d'accueil prévus **au paragraphe 1<sup>er</sup>**, points 2 et 7 ~~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.

(5) L'indépendant tel que défini à l'article 1<sup>er</sup>, point 4, du Code de la sécurité sociale, qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, 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, 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 bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, ~~du présent titre~~, lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la Caisse nationale d'assurance pension depuis au moins six mois.

Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues ~~aux alinéas 7 et 8~~ **au paragraphe 4, alinéas 1<sup>er</sup> et 2.**

L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, à partir de la dix-septième heure de congé, à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'Etat fixée à ~~cent~~ **100** pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine.

**(6)** Pour avoir le remboursement des salaires et cotisations sociales ainsi que le versement des indemnités compensatoires visées ~~ci-dessus~~ au paragraphe 4 et 5, l'employeur ou l'indépendant est tenu, sous peine de forclusion dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou de la date de la prise d'effet de l'adoption, 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 ou l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'Etat via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa précédent, par courrier simple ou électronique.

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

**(7)** 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 **au paragraphe 1<sup>er</sup>**, 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 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'Etat.

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 **du paragraphe 1<sup>er</sup>**, 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 ou 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~~ **au paragraphe 7, alinéa 8**, par courrier simple ou électronique.

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

**(8)** 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. »

**Art. 2.** L'article 28-5 ~~paragraphe 1<sup>er</sup>~~ de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

- a) Au ~~paragraphe 1<sup>er</sup>~~, point 3, les termes « ou, le cas échéant, 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,** » sont ajoutés entre les termes « le père » et les termes « en cas de naissance » ;
- b) Le ~~paragraphe 1<sup>er</sup>~~, point 4 est complété par le bout de phrase : « , pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption ; » .

2° Le paragraphe 4 est modifié comme suit :

- a) e) L'alinéa 1<sup>er</sup> ~~du paragraphe 4~~, est remplacé par les deux alinéas suivants :

« Les jours de congés extraordinaires prévus au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 3° et 4°, correspondent à quatre-vingt heures fractionnables pour un fonctionnaire dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le fonctionnaire, 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 de la durée de travail hebdomadaire normale ~~du temps de travail hebdomadaire normal~~. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 3° et 4°, sont limités à un seul congé **par agent et** par enfant et ne sont pas cumulables. » ;

- b) ~~d) Au paragraphe 4, À l'alinéa 3, les termes « l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption » sont remplacés par les termes «, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption » ;~~
- c) ~~e) Le paragraphe 4, L'alinéa 4 est complété comme suit : « Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas. » ;~~
- d) ~~f) Le paragraphe 4, L'alinéa 5 est modifié comme suit : « A défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que le chef d'administration et le fonctionnaire se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au fonctionnaire de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du fonctionnaire et ceux de son administration. ».~~

### **Art. 3.**

Les dispositions de la présente loi s'appliquent à tout congé en cas de naissance d'un enfant pris pour un enfant dont la naissance respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption, se situent après son entrée en vigueur.



Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

8017/06

**N° 8017<sup>6</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

**PROJET DE LOI**

**portant modification :**

**1° de l'article L. 233-16 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**

\* \* \*

**AVIS COMPLEMENTAIRE DE LA CHAMBRE DES SALARIES**

(27.6.2023)

Par lettre du 8 mai 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 des amendements sous rubrique.

1. Les présents amendements au projet de loi n°8017 visent à adapter certaines dispositions.

2. Le projet de loi initial prévoit l'ouverture du droit au congé de paternité à toute personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable. Le Conseil d'Etat s'oppose formellement à cette formulation qui ne définit pas clairement de quelle législation il s'agit et ainsi génère une insécurité juridique. Ainsi, la commission parlementaire reformule et ajoute qu'il s'agit de la législation 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 ».

**3. La CSL estime nécessaire l'adaptation du droit civil luxembourgeois afin de permettre d'établir une filiation en dehors du cas de l'adoption.**

4. Ensuite les amendements précisent que le congé de paternité et le congé d'accueil sont limités à un seul congé par salarié et par enfant sans pouvoir être cumulé.

**5. La CSL se félicite de cette précision et en déduit qu'en cas de naissance de deux enfants suite à une grossesse gémellaire, le parent en question bénéficie de deux fois le congé de paternité, à savoir un congé par enfant et par salarié.**

6. En outre, le projet de loi initial prévoit qu'à partir du 3ème jour du congé de paternité, celui-ci est à charge du budget de l'Etat. L'amendement remplace le 3ème jour par la dix-septième heure afin d'être conforme à la nouvelle approche qui converti l'entièreté des 10 jours de congé de paternité en 80 heures pour un salarié travaillant à temps plein.

7. De même, le délai à partir duquel le salarié indépendant a droit à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'Etat est prévu en heures et s'aligne au système d'indemnisation prévu en cas de remboursement à un employeur pour le fait qu'un de ses salariés a bénéficié du congé de paternité. L'indépendant aura donc droit à l'indemnité compensatoire à partir de la 17ème heure dudit congé.

**8. Sous réserve des remarques formulées ci-avant, la CSL marque son accord aux amendements soumis pour avis.**

Luxembourg, le 27 juin 2023

*Pour la Chambre des salariés,*

*Le Directeur,*  
Sylvain HOFFMANN

*La Présidente,*  
Nora BACK

8017/07

**N° 8017<sup>7</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

**PROJET DE LOI**

**portant modification :**

**1° de l'article L. 233-16 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**

\* \* \*

**AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT**

(4.7.2023)

Par dépêche du 8 juin 2023, le président de la Chambre des députés a soumis à l'avis du Conseil d'État une série de douze 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 lesdits amendements et les propositions de texte du Conseil d'État que la commission a faites siennes.

L'avis complémentaire de la Chambre des salariés a été communiqué au Conseil d'État en date du 28 juin 2023.

\*

**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 a pour objet de répondre à une opposition formelle formulée par le Conseil d'État dans son avis du 25 octobre 2022 à l'égard de l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre a) qui vise à modifier l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 2<sup>o</sup>, du Code du travail. Au vu des précisions apportées par la commission parlementaire à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 2<sup>o</sup>, du Code du travail, le Conseil d'État est en mesure de lever son opposition formelle.

*Amendements 2 à 4*

Sans observation.

*Amendement 5*

L'amendement sous revue modifie l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre i), du projet de loi sous avis qui a pour objet d'insérer sept nouveaux alinéas à l'article L. 233-16 du Code du travail.

Concernant le premier alinéa qu'il s'agit d'insérer à l'article L. 233-16 et à l'instar de ce qui est prévu à l'article L. 233-16, point 7°, du Code du travail, le Conseil d'État demande de préciser que le congé d'accueil peut 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.

*Amendements 6 à 9*

Sans observation.

*Amendement 10*

L'amendement sous examen vise à modifier l'article 2, lettre a), du projet de loi sous avis qui apporte des modifications à l'article 28-5, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires.

Dans la mesure où la modification envisagée tient à apporter des précisions à la notion de « personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable », le Conseil d'État est en mesure de lever son opposition formelle.

*Amendements 11 et 12*

Sans observation.

\*

## OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE

*Amendement 3*

Les lettres à insérer dans l'acte autonome en projet ne peuvent comporter des lettres suivies du qualificatif *bis*, *ter*, etc., vu que la numérotation originelle de tout acte est censée être continue. Partant, il convient de remplacer la lettre « *fbis* » par une « lettre g) ». Les lettres subséquentes sont à adapter en conséquence.

*Amendement 8*

À l'article 1<sup>er</sup>, point 1°, lettre i), dans sa teneur amendée, pour ce qui concerne l'article L. 233-16, alinéa 20, le Conseil d'État signale que dans le cadre de renvois à des alinéas, l'emploi d'un terme tel que « précédent » est à écarter. Mieux vaut viser le numéro de l'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. Partant, il y a lieu de remplacer les termes « alinéa précédent » par les termes « alinéa 1<sup>er</sup> ».

*Amendement 12*

À l'article 1<sup>er</sup>, point 2°, dans sa teneur amendée, pour ce qui concerne l'article L. 233-16, paragraphe 7, alinéa 9, il y a lieu de remplacer les termes « au paragraphe 7, alinéa 8, » par les termes « à l'alinéa 8, ».

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

8017/08

**N° 8017<sup>8</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

## **PROJET DE LOI**

**portant modification :**

**1° de l'article L. 233-16 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**

\* \* \*

### **AVIS COMPLEMENTAIRE 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 d'adapter le projet de loi initial n° 8017, qui vise à élargir le champ d'application du congé de paternité 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.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics se limitera à examiner dans le présent avis les dispositions qui concernent ses ressortissants dans la fonction publique.

Deux modifications principales sont apportées par les amendements sous avis aux dispositions applicables aux agents publics.

La première concerne l'ajout de la précision que les congés extraordinaires en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant sont accordés par enfant et par agent, cela pour garantir que chaque parent a en effet par enfant un droit aux congés dont il peut bénéficier en application de la loi. La Chambre ne peut qu'approuver cette précision.

La deuxième modification concerne la précision de la nouvelle disposition introduite par le projet de loi et consistant à faire bénéficier du congé de paternité non seulement les pères, mais également chaque personne reconnue comme « *second parent équivalent par la législation nationale applicable* » (visant donc des personnes de même sexe faisant partie d'un couple).

Dans leurs avis respectifs sur le projet de loi initial, la Chambre des fonctionnaires et employés publics (avis n° A-3718 du 11 juillet 2022) et le Conseil d'État (avis n° 61.056 du 25 octobre 2022) ont relevé que la disposition proposée prête à confusion et crée une insécurité juridique puisqu'il n'est pas clair ce qu'il y a lieu d'entendre par « *législation nationale applicable* ».

Les auteurs des amendements sous examen essaient de contourner le problème en insérant une « *formulation plus détaillée* » dans le texte.

Toutefois, cette nouvelle formulation du texte, qui est indigeste et incompréhensible pour le commun des mortels, ne résout pas le problème fondamental en cause, à savoir que, selon la législation luxembourgeoise, l'établissement de la filiation d'un enfant au sein d'un couple de même sexe n'est permis que par l'adoption et non pas par la naissance. Dans son avis susmentionné, le Conseil d'État l'a expressément souligné pour motiver son opposition formelle concernant la disposition projetée: « *Le Conseil d'État rappelle en effet que le droit civil luxembourgeois actuel ne permet l'établissement de la filiation au sein d'un couple de même sexe que par l'adoption. Ainsi, à défaut d'adaptation de la législation luxembourgeoise, l'article sous examen n'est donc pas applicable aux parents de même sexe dont les enfants sont nés et déclarés au Luxembourg* ».

Le texte amendé crée donc toujours une inégalité de traitement devant la loi, puisqu'un couple luxembourgeois de même sexe ne pourra pas bénéficier du congé de paternité, alors qu'un couple ayant la nationalité d'un autre État membre de l'Union européenne pourra en bénéficier par exemple.

Les auteurs des amendements sont même conscients de la création de cette situation inégalitaire, qui est en effet confirmée au commentaire de l'amendement 1 à travers l'affirmation suivante: « *vu cette formulation plus détaillée, plusieurs cas de figure seraient couverts pour les salariés qui résident au Luxembourg et qui ont une nationalité étrangère et pour les salariés frontaliers vivant en couple de personnes de même sexe* ».

S'y ajoute que le texte reformulé précise que la personne reconnue comme second parent équivalent doit l'être « *sans devoir recourir à la procédure d'adoption* ». Or, curieusement, tous les exemples mentionnés au commentaire de l'amendement 1 font référence à la procédure d'adoption pour pouvoir demander le congé de paternité.

La Chambre fait remarquer que la disposition projetée n'est toujours pas conforme à l'esprit de la directive, le considérant (19) de celle-ci énonçant que « *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* ». De plus, le texte pose toujours problème concernant l'égalité de traitement devant la loi, qui est non seulement consacrée au niveau national par la Constitution, mais aussi au niveau européen (cf. Protocole n° 12 à la Convention européenne des droits de l'homme).

Si la Chambre soutient entièrement l'initiative d'étendre le champ d'application du congé de paternité à chaque personne reconnue comme « *second parent équivalent* », elle ne saurait toutefois marquer son accord avec un texte qui met en place des inégalités de traitement.

Elle rappelle que, sur la base de la directive, le congé de paternité devra être accordé à chaque couple au Luxembourg en cas de naissance d'un enfant, indépendamment du fait que ce soit un couple de même sexe ou non et indépendamment de leur nationalité. Le droit civil luxembourgeois devra être adapté dans ce sens. À défaut, la législation nationale n'est pas conforme au droit européen et l'ouverture du congé de paternité par le texte sous avis aux « *seconds parents équivalents* » risque d'engendrer des litiges.

Ce n'est que sous la réserve expresse des observations qui précèdent que 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

8017/09

**N° 8017<sup>9</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

**PROJET DE LOI**

**portant modification :**

**1° de l'article L. 233-16 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**

\* \* \*

**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.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont émis un avis commun en date du 22 juillet 2022.

Le Conseil d'État a émis un avis le 25 octobre 2022.

L'avis complémentaire de la Chambre des Salariés date du 27 juin 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, impliquant également une modification de l'intitulé de la loi en projet. Au cours de cette réunion, la commission a désigné son Président, Monsieur Dan Kersch, comme Rapporteur du projet de loi 8017.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics a émis un avis complémentaire en date du 4 juillet 2023.

L'avis complémentaire du Conseil d'État date du 4 juillet 2023.

La commission a examiné l'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 d'élargir le droit au congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant, en l'accordant à toute personne reconnue comme second parent ainsi qu'à l'indépendant.

Jusqu'à présent, l'accès au congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant, plus connu sous le nom de congé de paternité, n'était réservé qu'aux pères d'un enfant nouveau-né. Actuellement, les couples de personnes du même sexe ne peuvent profiter des dix jours de congé supplémentaire qu'en cas d'adoption d'un enfant. L'ouverture pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable permettra à un nombre de couples de personnes du même sexe de bénéficier du congé en cas de naissance de l'enfant.

Le projet de loi vise à transposer en droit national l'article 4 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, en ce que celui-ci prévoit que « [l]es 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 autres dispositions de la directive (UE) 2019/1158 seront transposées en droit national par le projet de loi n° 8016.

Le projet de loi vise à faire bénéficier les indépendants du même congé en cas de naissance d'un enfant et en cas d'adoption d'un enfant que les salariés et les fonctionnaires. Le projet de loi a pour objectif de mettre en œuvre un élément de l'Accord de coalition 2018-2023 qui prévoit que le congé de paternité de dix jours dont peuvent bénéficier des salariés soit rendu applicable aussi aux indépendants.

Le projet de loi a encore pour objet d'apporter certaines modifications aux articles L. 233-16 du Code du travail et 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État afin de résoudre des problèmes pratiques ayant surgi au niveau de leur application.

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 Conseil d'État tient à signaler 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.

Au cours des travaux parlementaires, des amendements parlementaires ont été apportés en date du 8 juin 2023. Ces derniers 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'ETAT

Dans son avis du 25 octobre 2022, le Conseil d'État formule une opposition formelle.

Le Conseil d'État s'oppose formellement au point 1<sup>o</sup>, lettre a), de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi, qui porte sur le congé de paternité. Le projet de loi prévoit que le droit au congé de paternité ne doit dès lors être accordé à d'autres personnes que le père que si ces personnes sont reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale. Le Conseil d'État estime qu'en reprenant tels quels les termes « personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable » issus de la directive, sans définir clairement de quelle législation il s'agit, le texte du projet de loi manque de clarté. Le Conseil d'État rappelle en effet que le droit civil luxembourgeois actuel ne permet l'établissement de la filiation au sein d'un couple de même sexe que par l'adoption. Ainsi, à défaut d'adaptation de la législation luxembourgeoise, l'article sous examen n'est donc pas applicable aux parents de même sexe dont les enfants sont nés et déclarés au Luxembourg. Se pose alors la question de savoir quelles autres situations seraient visées. Face à ce manque de clarté, la Haute Corporation formule une opposition formelle.

Dans son avis complémentaire du 4 juillet 2023, le Conseil d'État est en mesure de lever son opposition formelle. 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 marque son accord au projet de loi.

Dans son avis complémentaire du 27 juin 2023, la Chambre des Salariés marque son accord aux amendements parlementaires.

### 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 22 juillet 2022, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers donnent leur accord au projet de loi.

### 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 (CHFEP) marque son accord aux amendements parlementaires.

La CHFEP estime que le projet de loi met en place des inégalités de traitements en ce qui concerne la formulation choisie pour définir qui pourra bénéficier du congé de paternité. Le projet de loi vise à faire bénéficier de ce congé non seulement les pères, mais également chaque personne reconnue comme « second parent équivalent par la législation nationale applicable » (visant donc des personnes de même sexe faisant partie d'un couple). Cependant, la CHFEP avance que la législation luxembourgeoise permet la filiation d'un enfant au sein d'un couple de même sexe que par l'adoption et non pas par la naissance. Selon la CHFEP, le texte amendé crée toujours une inégalité de traitement devant la loi, puisqu'un tel couple luxembourgeois ne pourrait pas bénéficier du congé de paternité. La CHFEP demande que cette inégalité de traitement soit corrigée.

\*

## V. COMMENTAIRE DES ARTICLES

### *Intitulé*

L'intitulé initial du projet de loi est modifié par deux fois. Une première fois, sur demande du Conseil d'État, en y ajoutant une référence à la modification des articles L. 233-16 et L. 621-3 du Code du travail, et une seconde fois en supprimant la référence à la modification de l'article L. 621-3 du Code du travail, suite à la suppression, par voie d'amendement parlementaire, de l'article 1<sup>er</sup>, point 2<sup>o</sup> initial.

### *Intitulé initial:*

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

### *Intitulé nouveau:*

Projet de loi portant modification :

1<sup>o</sup> de l'article L. 233-16 du Code du travail ;

2<sup>o</sup> de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État

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

La commission suit le Conseil d'État et désigne l'article premier du projet de loi par les termes « **Art. 1<sup>er</sup>.** » au lieu d'écrire « **Article 1<sup>er</sup>.** »

*Point 1°, lettre a)*

La modification vise à tenir compte de la situation des couples de personnes de même sexe, permettant aux personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale applicable ou comme co-parents, le bénéfice du congé en cas de naissance d'un enfant. Cette modification permet alors à une personne dont la loi nationale autorise l'établissement de la filiation d'un enfant, même sans devoir recourir à la procédure d'adoption, de profiter du congé en cas de naissance de l'enfant dès qu'elle peut démontrer qu'elle est officiellement reconnue comme second parent ou co-parent de cet enfant.

Le Conseil d'État estime qu'en reprenant tels quels les termes « personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable » issus de la directive, sans définir clairement de quelle législation il s'agit, le texte du projet de loi initial manque de clarté.

Le Conseil d'État rappelle en effet que le droit civil luxembourgeois actuel ne permet l'établissement de la filiation au sein d'un couple de même sexe que par l'adoption. Ainsi, à défaut d'adaptation de la législation luxembourgeoise, l'article sous examen n'est donc pas applicable aux parents de même sexe dont les enfants sont nés et déclarés au Luxembourg.

Se pose alors la question de savoir quelles autres situations seraient visées. Le Conseil d'État suppose qu'il s'agit d'enfants nés et déclarés dans des pays étrangers qui reconnaissent la qualité de « second parent » au parent n'ayant pas accouché de l'enfant et dont le second parent travaille au Luxembourg.

Face à cette question génératrice d'insécurité juridique, le Conseil d'État **s'oppose formellement** au point 1°, lettre a), de l'article sous examen.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever cette opposition formelle, la commission parlementaire propose de préciser que la législation nationale applicable est celle qui autorise à établir la filiation à l'égard d'un enfant sans qu'une personne ait besoin de recourir à la procédure d'adoption en vue de sa reconnaissance comme second parent de cet enfant et qui est applicable en raison de la nationalité ou du lieu de résidence de l'enfant ou du parent concerné.

Partant, la commission parlementaire ajoute par voie d'amendement à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup>, point 1°, lettre a), de la loi en projet les termes « **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,** » entre les termes « par la législation nationale applicable » et les termes « sont ajoutés ».

Par conséquent, l'article 1<sup>er</sup>, point 1°, lettre a), du projet de loi prend la teneur suivante:

- « a) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 2, les termes « ou, le cas échéant, 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,** » sont ajoutés entre les termes « le père » et les termes « en cas de naissance ». »

Vu cette formulation plus détaillée, plusieurs cas de figure seraient couverts pour les salariés qui résident au Luxembourg et qui ont une nationalité étrangère et pour les salariés frontaliers vivant en couple de personnes de même sexe. À savoir, à titre d'exemple :

- 1) Deux femmes qui vivent en couple dont une de ces femmes donne naissance à un enfant ; la mère biologique a donc droit au congé de maternité alors que la conjointe ou la partenaire a l'option d'adopter l'enfant et de demander le congé extraordinaire prévu à l'article L. 233-16, alinéa premier, sous point 7 (congé d'accueil) ou d'apporter la preuve écrite qu'elle est reconnue comme second parent par la législation nationale applicable (par ex. inscription officielle comme coparent de l'enfant dans l'acte de naissance) et de demander le congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant ;
- 2) Deux femmes qui vivent en couple dont aucune de ces deux femmes n'a donné naissance à un enfant ; une de ces deux femmes procède à l'adoption d'un enfant ce qui lui permet de demander le congé d'accueil alors que la conjointe ou la partenaire a l'option d'adopter à son tour l'enfant et de demander le congé d'accueil ou encore d'apporter la preuve écrite qu'elle est reconnue comme second parent par la législation nationale applicable et de demander le congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant ;
- 3) Deux hommes qui vivent en couple dont un de ces hommes est le père biologique d'un enfant nouveau-né ; le père biologique du nouveau-né a droit au congé extraordinaire en cas de naissance

d'un enfant alors que le conjoint ou le partenaire a l'option d'adopter l'enfant et de demander le congé d'accueil ou d'apporter la preuve écrite qu'il est reconnu comme second parent par la législation nationale applicable et de demander le congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant à son tour ;

- 4) Deux hommes qui vivent en couple dont aucun de ces deux hommes n'est le père biologique d'un enfant nouveau-né ; un de ces deux hommes procède à l'adoption d'un enfant ce qui lui permet de demander le congé d'accueil alors que le conjoint ou le partenaire a l'option d'adopter à son tour l'enfant et de demander le congé d'accueil ou encore d'apporter la preuve écrite qu'il est reconnu comme second parent par la législation nationale applicable et de demander le congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant.

Dans son avis complémentaire du 4 juillet 2023, le Conseil d'État signale qu'il est en mesure de lever son opposition formelle.

*Point 1°, lettre b)*

En pratique, il s'est avéré difficile de déterminer le moment à partir duquel le salarié peut se voir accorder le congé d'accueil. En effet, il n'est pas clair si la date de dépôt de la requête en adoption ou la date de la décision officielle autorisant l'adoption de l'enfant devrait être prise en compte pour déterminer la date d'ouverture du droit au congé d'accueil. La modification vise à préciser que le congé d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption s'ouvre à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que le salarié demandeur du congé d'accueil, respectivement elle vise à préciser que le congé d'accueil puisse être pris à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption, c'est-à-dire, à partir du moment où une décision officielle autorise l'adoption de l'enfant, notamment afin de couvrir les cas de figure où une personne joint le ménage de son/sa partenaire et qu'elle décide par la suite d'adopter l'enfant du partenaire.

La commission ajoute les termes « que celui du salarié » derrière les termes « dans le même ménage »

*Point 1°, lettre c)*

En pratique, les salariés bénéficiaires du congé de paternité ou du congé d'accueil se sont posé de nombreuses questions en ce qui concerne le fractionnement de ces congés surtout lorsque le salarié travaille à temps partiel ou lorsqu'il a plusieurs employeurs. Le Code restant muet par rapport à ces questions, il y a lieu de préciser que les jours de congé en cas de naissance d'un enfant ainsi que les jours de congé d'accueil correspondent à quatre-vingt 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 (par exemple du fait d'une réduction du temps de travail hebdomadaire à 36 heures par voie de convention collective de travail), 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. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Il est aussi précisé dans le texte initial du projet de loi que le congé en cas de naissance d'un enfant et le congé d'accueil en vue de l'adoption d'un enfant sont limités à un seul congé par enfant et ne sont pas cumulables.

En outre, étant donné qu'à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 7, il a été précisé que le congé d'accueil peut être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption, il y a également lieu de préciser à l'alinéa 7 que les congés extraordinaires visés aux points 2 et 7 doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

A l'alinéa premier de la lettre c), la commission ajoute le terme « effectif » derrière les termes « l'emménagement » et elle ajoute les termes « que celui du salarié » derrière les termes « dans le même ménage ».

A l'endroit de l'article 1<sup>er</sup>, point 1°, lettre c), nouvel alinéa 2, de la loi en projet, la commission rajoute par voie d'amendement les termes « par salarié et » entre les termes « un seul congé » et les termes « par enfant ».

En conséquence de ce qui précède, l'article 1<sup>er</sup>, point 1°, lettre c), de la loi en projet prend la teneur suivante:

« c) L'alinéa 7 est remplacé par les deux alinéas suivants :

« Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 correspondent à quatre-vingt 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. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont limités à un seul congé **par salarié et** par enfant et ne sont pas cumulables. » ; »

À la lettre c) du point 1° de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi initial, il est précisé que les congés extraordinaires dus en cas de naissance d'un enfant ou en cas d'adoption, « sont limités à un seul congé par enfant et ne sont pas cumulables ». Le Conseil d'État estime que cette formulation pourrait laisser penser que seulement un congé peut être pris par enfant, de sorte qu'en cas d'adoption, seulement un des parents serait autorisé à prendre le congé d'accueil. Le Conseil d'État demande si c'est effectivement l'intention du projet.

La précision apportée par la lettre c) a pour objet d'éviter une situation dans laquelle une personne vivant dans un couple de personnes de même sexe a bénéficié d'un congé d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, puisse bénéficier pour le même enfant d'un congé en cas de naissance d'un enfant, lequel cette personne pourrait demander suite à sa reconnaissance comme second parent équivalent par la législation nationale applicable. Il en est également du cas où cette personne a bénéficié d'abord d'un congé en cas de naissance d'un enfant, et demanderait par la suite un congé d'accueil en présentant (même si c'est peu probable) une décision judiciaire autorisant l'adoption du même enfant.

Pour clarifier cette situation et pour éviter que la disposition puisse laisser penser que seulement un congé peut être pris par enfant, la commission parlementaire rajoute les termes « par salarié et » entre les termes « un seul congé » et les termes « par enfant ».

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire à l'égard de cet amendement.

#### *Point 1°, lettre d)*

Etant donné qu'à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 7, il a été précisé que le congé d'accueil peut être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption, il y a également lieu de préciser à l'alinéa 8, qu'à défaut d'accord entre le salarié et l'employeur en ce qui concerne la fixation du congé d'accueil, il doit être pris en une seule fois et immédiatement après l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Afin d'en faciliter la lecture et de préciser le dispositif, la commission ajoute le terme « ancien » devant les termes « alinéa 8 » et ajoute à la suite du chiffre 8 les termes « devenu l'alinéa 9, ». Ainsi, la commission écrit « A l'ancien alinéa 8, devenu l'alinéa 9, ». La commission ajoute encore le terme « effectif » derrière les termes « l'emménagement » et elle ajoute les termes « que celui du salarié » derrière les termes « dans le même ménage ». Par ces précisions, la commission suit les observations faites par le Conseil d'État.

#### *Point 1°, lettre e)*

En pratique, il s'est avéré que le délai de préavis de deux mois pose problème en cas de naissance prématurée de l'enfant. Dans ce cas, le salarié désirant profiter du congé de paternité de dix jours n'étant logiquement pas à même de respecter le préavis de deux mois, ce qui a eu pour effet que certains employeurs n'ont accordé que deux jours de congé en appliquant l'alinéa 10 de l'article L. 233-16.

Afin de ne pas préjudicier les salariés qui se retrouvent dans une telle situation et qui constitue un cas de force majeure, il y a lieu de modifier l'alinéa 9 dans le sens à ce que le délai de préavis ne

s'applique pas si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée. Il est à noter que dans ce cas de figure, le congé de paternité doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant.

La commission ajoute le terme « ancien » devant les termes « alinéa 9 » et ajoute à la suite du chiffre 9 les termes « devenu l'alinéa 10, ». La commission remplace à la phrase liminaire de la lettre e) les termes « comme suit » par les termes « par la phrase suivante ». En conséquence de ce qui précède, la phrase liminaire de la lettre e) prend la teneur suivante : « L'ancien alinéa 9, devenu l'alinéa 10, est complété par la phrase suivante : ».

*Point 1°, lettre f)*

Actuellement, l'alinéa 10 prévoit qu'à défaut de notification dans le délai de deux mois le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur. Cette disposition prévoit une sanction disproportionnée contrevenant à l'esprit de la directive 2019/1158. L'article 4 de la directive donne aux salariés un droit inconditionnel au congé de paternité. Ce droit inconditionnel ne peut être subordonné à une période de travail ou à une exigence d'ancienneté. Dans cet esprit, et considérant la durée relativement courte du congé qui n'entraîne pas de perturbations majeures dans l'organisation du travail des employeurs, il y a lieu de modifier l'alinéa 10 en y insérant une clause de flexibilité.

Il est donc prévu que si le salarié n'a pas respecté le délai de préavis de deux mois, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au salarié de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée à une date ultérieure, en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du salarié et ceux de l'employeur.

*Point 1°, nouvelle lettre fbis), devenue lettre g)*

A l'article 1<sup>er</sup>, point 1°, de la loi en projet, la commission parlementaire insère par voie d'amendement la lettre fbis), devenue lettre g), à la suite de la lettre f). La nouvelle lettre fbis), devenue lettre g), prend la teneur suivante:

**« g) fbis) A l'ancien alinéa 11, devenu l'alinéa 12, les termes « À partir du troisième jour » sont remplacés par les termes « À partir de la dix-septième heure » et il est complété par les termes « et pour le salarié dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'heure à partir de laquelle le remboursement est dû est fixée au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné ». »**

Par la lettre fbis) nouvellement introduite, il est prévu de modifier l'ancien alinéa 11, devenu l'alinéa 12, de l'article L. 233-16, pour le rendre plus conforme à la nouvelle approche adoptée à l'alinéa 7 (lettre c) du point 1°) qui est celle de convertir les 10 jours de congé de paternité en 80 heures pour un salarié travaillant à temps plein et d'appliquer le principe de la proratisation pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire à l'égard de cet amendement.

Dans ses observations d'ordre légistique, le Conseil d'État signale qu'il convient de s'abstenir à marquer les lettres qui désignent des alinéas par le terme « bis ». Il convient d'appliquer une signalisation continue et de remplacer la lettre fbis) par la lettre g). Partant, il convient d'adapter en conséquence les lettres subséquentes. La commission donne suite à cette observation.

*Point 1°, lettre g), devenue lettre h)*

La lettre g) devient la lettre h).

L'ancien alinéa 12, devenu l'alinéa 13, qui contient actuellement les démarches à effectuer par l'employeur en vue de se voir rembourser les salaires avancés dans le cadre des congés visés à l'alinéa 1, points 2 et 7, est supprimé, alors que les modalités de remboursement sont reprises au nouvel alinéa 18.

*Point 1°, lettre h), devenue lettre i)*

La lettre h) devient la lettre i).

La modification permet d'établir le montant à rembourser à l'aide des données nécessaires fournies par le Centre commun de la sécurité sociale.

Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont la rémunération de base, déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmentée des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé de paternité et du congé d'accueil prévus aux points 2 et 7 de l'alinéa 1 du présent article.

La rémunération de base qui sert à calculer le remboursement est limitée au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. En outre, si le salarié travaille à temps partiel, la limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail.

La commission insère à la phrase liminaire de la lettre h), devenue lettre i), le terme « ancien » avant les termes « alinéa 13 » pour écrire « L'ancien alinéa 13 » et elle supprime les termes « du présent article » à l'alinéa 1<sup>er</sup> du libellé.

La commission parlementaire remplace par voie d'amendement à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre h), devenue lettre i), de la loi en projet, par deux fois le terme « rémunération » par le terme « salaire » et elle adapte la conjugaison y afférente.

En conséquence, l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre h), devenue lettre i), de la loi en projet, prend la teneur suivante:

« i) ~~h)~~ L'ancien alinéa 13 est remplacé par les deux alinéas suivants :

« Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont ~~la~~ **rémunération salaire** de base, déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est ~~augmentée~~ des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé de paternité et du congé d'accueil prévus à l'alinéa 1<sup>er</sup>, ~~aux~~ points 2 et 7 de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article.

~~La~~ **rémunération salaire** de base qui sert à calculer le remboursement est limitée 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. » ; »

Dans son avis du 31 mars 2023 relatif aux amendements gouvernementaux apportés au projet de loi n° 8016, le Conseil d'État a soulevé ce qui suit :

« Ensuite, 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. »

Afin de tenir compte de cette remarque du Conseil d'État, la commission parlementaire remplace le terme « rémunération » par le terme « salaire » au projet de loi n° 8017, afin de s'aligner à la terminologie utilisée dans le projet de loi n° 8016.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire à cet égard.

La commission remplace à l'alinéa 1<sup>er</sup> visé à l'endroit de la lettre h), devenue lettre i), les termes « aux points 2 et 7 de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article » par les termes « à l'alinéa 1<sup>er</sup>, points 2 et 7. ».

*Point 1<sup>o</sup>, lettre i), devenue lettre j)*

La lettre i) devient la lettre j).

Le projet de loi tel qu'initialement déposé ajoute six alinéas à la fin de l'article L. 233-16 du Code du travail. A la suite des amendements apportés par la commission parlementaire au point 1<sup>o</sup>, lettre i), devenue lettre j), de la loi en projet, le nombre d'alinéas ajoutés est de sept.

En vue d'assurer une égalité de traitement entre les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants, le projet de loi initial prévoit que les indépendants puissent également bénéficier de dix jours de congé en cas de naissance d'un enfant ou de dix jours de congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

Afin de pouvoir profiter de ces congés, l'indépendant doit justifier d'assurance-pension obligatoire depuis au moins six mois.

Etant donné que l'alinéa 11 de l'article L. 233-16 du Code du travail prévoit que huit jours du congé en cas de naissance d'un enfant respectivement du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption sont à charge du budget de l'État, le projet de loi initial prévoit pour les indépendants que huit jours de congé sont à charge du budget de l'Etat. L'indépendant a donc droit pour les premiers huit jours de congé à une indemnité compensatoire fixée à cent pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés. Les deux jours de congé restants sont à charge de l'indépendant.

Pour avoir le remboursement des salaires et cotisations sociales ainsi que le versement des indemnités compensatoires visées ci-dessus, l'employeur ou l'indépendant est tenu, sous peine de forclusion dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou de la date de la prise d'effet de l'adoption, de présenter la demande, les documents et données qui sont indispensables au Ministère du Travail pour le traitement des dossiers, 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. Le projet de loi initial prévoit que 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. Cette précision vise à éviter l'irrecevabilité d'une demande de remboursement lorsque le recours à la voie électronique n'est pas accessible au demandeur.

Le projet de loi initial prévoit que le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe via la plateforme électronique destinée à cet effet l'employeur ou l'indépendant 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.

La commission parlementaire insère par voie d'amendement à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, de la loi en projet, à la lettre i), devenue lettre j), premier alinéa, les termes « **qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, 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** » entre les termes « du Code de la sécurité sociale, » et les termes « a droit à dix jours de congé », et remplace les termes « Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels, à la Caisse de pension agricole, à la Caisse de pension des salariés ou auprès de l'Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité » par les termes « Caisse nationale d'assurance pension ». Par ailleurs, la commission adapte à la phrase liminaire le nombre d'articles visés en remplaçant le terme « six » par le terme « sept ».

En conséquence, l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre i), devenue lettre j), prend la teneur suivante:

« j) ð A la fin de l'article L. 233-16, sont insérés ~~six~~ **sept** nouveaux alinéas de la teneur suivante :

« L'indépendant tel que défini à l'article 1<sup>er</sup>, point 4, du Code de la sécurité sociale, **qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, 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**, 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 bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, ~~du présent titre~~, lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la ~~Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels, à la Caisse de pension agricole, à la Caisse de pension des salariés ou auprès de l'Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité~~ Caisse nationale d'assurance pension depuis au moins six mois. » »

Afin d'éviter tout cumul du congé de maternité et du congé en cas de naissance d'un enfant, le Conseil d'État demande de préciser que le congé en cas de naissance d'un enfant ne s'adresse qu'à l'indépendant qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, la personne reconnue comme second parent. La commission donne suite à cette demande en reprenant le libellé amendé proposé à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre a).

La commission supprime les termes « du présent titre, » à la suite des termes « section 8, ».

Comme suite à l'insertion d'un alinéa supplémentaire à la suite de l'alinéa 3 nouveau, il convient d'adapter à la phrase liminaire le nombre d'alinéas insérés à la fin de l'article L. 233-16. Il s'ensuit qu'il convient de se référer à sept alinéas au lieu de six alinéas.

Le Conseil d'État demande dans son avis complémentaire d'insérer à l'article L. 233-16 du Code du travail la précision que « le congé d'accueil peut 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 », ceci à l'instar de ce qui est prévu à l'article L. 233-16, point 7°, du Code du travail. La commission fait suite à cette demande. Par conséquent, l'alinéa 1<sup>er</sup> de la lettre i), devenue lettre j), prend la teneur suivante :

« L'indépendant tel que défini à l'article 1<sup>er</sup>, point 4, du Code de la sécurité sociale, **qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, 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**, 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 bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, ~~du présent titre~~ 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, lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la ~~Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels, à la Caisse de pension agricole, à la Caisse de pension des salariés ou auprès de l'Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité~~ Caisse nationale d'assurance pension depuis au moins six mois. »

Par conséquent, cet ajout doit également se refléter à l'article 1<sup>er</sup>, point 2°, du présent projet de loi, qui procède à un réagencement de l'article L. 233-16 du Code du travail.

La commission parlementaire remplace par voie d'amendement au second alinéa introduit par la lettre i), devenue lettre j), les termes « à l'alinéa » par les termes « aux alinéas » et ajoute les termes « et 8 » après le chiffre « 7 ».

En conséquence, le second alinéa inséré par la lettre i), devenue lettre j), prend la teneur suivante:

« Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues **aux alinéas** à l'~~alinéa 7 et 8~~ **du présent article**. »

Le Conseil d'État constate en effet que, contrairement à ce qui est prévu pour les salariés, les dispositions applicables aux indépendants ne prévoient pas que le congé en cas de naissance d'un enfant et le congé d'accueil ne sont pas cumulables. Par conséquent, la commission fait droit à cette remarque en renvoyant en plus à l'alinéa 8. En effet, l'alinéa 8 de l'article L. 233-16 prévoit que les congés extraordinaires prévus aux points 2 (congé en cas de naissance d'un enfant) et 7 (congé d'accueil) sont limités à un seul congé par salarié et par enfant et ne sont dès lors pas cumulables.

Suite à une observation d'ordre légistique du Conseil d'État, la commission supprime les termes « du présent article », car ils sont superfétatoires.

Le Conseil d'État ne fait pas d'observation à cet égard.

La commission parlementaire précise par la voie d'amendement à l'alinéa 3 de la lettre i), devenue lettre j), que le versement de l'indemnité compensatoire commence à être dû « à partir de la dix-septième heure de congé » remplaçant ainsi les termes « pour les premiers huit jours de congé », et ajoute un alinéa 4 nouveau à la lettre i), devenue lettre j), de la teneur suivante: « En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine ».

Par conséquent, l'alinéa 3 et l'alinéa 4 nouveau de la lettre i), devenue lettre j), prennent la teneur suivante :

« L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, ~~pour les premiers huit jours de congé~~ **à partir de la dix-septième heure de congé**, à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'Etat fixée à ~~cent~~ **100** pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

**En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine. »**

Bien que le Conseil d'État n'ait pas fait de remarques à ce sujet, il est proposé de modifier le dispositif applicable à l'indépendant afin d'y prévoir le même système d'indemnisation qu'en cas de remboursement à un employeur pour le fait qu'un de ses salariés a pris le congé en question.

La commission suit une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et remplace à l'alinéa 3 le terme « cent » par le chiffre « 100 ».

Le Conseil d'État ne fait pas d'observation à cet égard.

A l'alinéa 4, devenu l'alinéa 5, la commission ajoute le terme « effectif » derrière les termes « l'eménagement » pour donner ainsi suite à une observation d'ordre légistique du Conseil d'État.

La commission parlementaire supprime par voie d'amendement à l'endroit de l'alinéa 5, devenu l'alinéa 6 à la suite de l'insertion d'un alinéa 4 nouveau à la lettre i), devenue lettre j), les termes « via la plateforme électronique destinée à cet effet » pour les rajouter à la fin de l'alinéa complété par 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 précédent, par courrier simple ou électronique ».

En conséquence, l'alinéa visé prend la teneur suivante:

**« Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe ~~via la plateforme électronique destinée à cet effet~~ l'employeur ou l'indépendant 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 précédent, par courrier simple ou électronique. »**

En ce qui concerne les demandes de remboursement par l'État des premiers huit jours de congé en cas de naissance d'un enfant ou en cas de congé d'accueil aux indépendants, le texte précise que ces demandes doivent être présentées par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée sauf « si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi ».

Le Conseil d'État se demande de quelle façon l'employeur ou l'indépendant pourra apporter la preuve de cette absence d'accès.

De même, le Conseil d'État pose la question de savoir comment le ministre ayant le Travail dans ses attributions informera l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État lorsque ceux-ci n'ont 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 ou l'indépendant ne dispose pas d'ordinateur ou n'a pas les connaissances informatiques requises.

Pour ce qui est de la deuxième question, il faut noter que si le demandeur 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. Le présent amendement vise à clarifier cette situation.

Le Conseil d'État ne fait pas d'observation à cet égard, mais demande de remplacer les termes « alinéa précédent » par les termes « alinéa 1<sup>er</sup> ». La commission fait droit à cette demande.

*Article 1<sup>er</sup>, point 2<sup>o</sup> initial*

Le projet de loi n° 8017 initial prévoit à l'endroit de son article 1<sup>er</sup>, point 2<sup>o</sup>, de modifier l'article L. 621-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code du travail.

Toutefois, vu l'article 6*bis* (devenu l'article 5) de la version finale du projet de loi n° 8016, les modifications et ajouts apportés à l'article L. 621-3 par le point 2 initial de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi initial n° 8017 sont devenus superflus.

Par conséquent, la commission supprime par voie d'amendement le point 2<sup>o</sup> de l'article 1<sup>er</sup>. Par ailleurs, il s'ensuit qu'il faut adapter l'intitulé du projet de loi en y supprimant au point 1<sup>o</sup> de l'intitulé la référence à l'article L. 621-3 du Code du travail.

Le Conseil d'État ne fait pas d'observation à cet égard.

Pour rappel : l'article 6*bis*, devenu l'article 5, du projet de loi 8016, prévoit de modifier l'article L. 621-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code du travail, 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. ».

*Article 1<sup>er</sup>, point 2° nouveau*

Le Conseil d'État fait remarquer à plusieurs reprises dans ses avis relatifs aux projets de loi n° 8016 et n° 8017 que le libellé de l'article L. 233-16 du Code du travail, tel qu'il résultera des nouveaux textes en question, devrait être réorganisé.

La commission parlementaire en tient compte et réagence l'article L. 233-16 du Code du travail en le subdivisant en huit paragraphes et en adaptant les renvois en conséquence. La commission insère un point 2° nouveau à l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi pour tenir compte dudit réagencement. L'article 1<sup>er</sup>, point 2° nouveau, prend la teneur suivante :

« 2° L'article L. 233-16 est réagencé comme suit :

« **(1)** 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 ou, le cas échéant, 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, 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, pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que celui du salarié ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption ;
8. cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur ;
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 ~~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 ;

le tout avec pleine conservation de son salaire.

**(2)** 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.

**(3)** 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~~ **au paragraphe 1<sup>er</sup>**, 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.

**(4)** Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 correspondent à quatre-vingt 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. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont limités à un seul congé par salarié et par enfant et ne sont pas cumulables.

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, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'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. Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas.

A défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au salarié de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du salarié et ceux de l'employeur.

A partir de la dix-septième heure ces congés sont à charge du budget de l'État et pour le salarié dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'heure à partir de laquelle le remboursement est du est fixée au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

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 de paternité et du congé d'accueil prévus **au paragraphe 1er**, points 2 et 7 de l'alinéa 1er 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.

(5) L'indépendant tel que défini à l'article 1<sup>er</sup>, point 4, du Code de la sécurité sociale, qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, 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, 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, lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la Caisse nationale d'assurance pension depuis au moins six mois.

Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues **aux alinéas 7 et 8 au paragraphe 4, alinéas 1<sup>er</sup> et 2.**

L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, à partir de la dix-septième heure de congé, à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'Etat fixée à ~~cent~~ 100 pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine.

(6) Pour avoir le remboursement des salaires et cotisations sociales ainsi que le versement des indemnités compensatoires visées ~~ci-dessus~~ au paragraphe 4 et 5, l'employeur ou l'indépendant est tenu, sous peine de forclusion dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou de la date de la prise d'effet de l'adoption, 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 ou l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'Etat via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa précédent, par courrier simple ou électronique.

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

(7) 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 **au paragraphe 1<sup>er</sup>**, point 10 de l'~~alinéa 1er~~ 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.

~~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 **du paragraphe 1<sup>er</sup>**, points 9 et 10 de l'~~alinéa 1er~~ 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 ou 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~~ **au paragraphe 7, alinéa 8**, par courrier simple ou électronique.

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

**(8)** 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. » »

Le fait de diviser l'article L. 233-16 du Code du travail en huit paragraphes vise à assurer une meilleure lisibilité de l'article et permettra à chaque salarié, employeur ou indépendant concerné de

retrouver plus facilement les alinéas qui le concernent. La subdivision se présente selon la logique suivante :

- paragraphe 1<sup>er</sup> : liste de congés extraordinaires ;
- paragraphe 2 : définitions ;
- paragraphe 3 : modalités selon lesquelles les congés peuvent être pris ;
- paragraphe 4 : congé de paternité et congé d'accueil pour le salarié ;
- paragraphe 5 : congé de paternité et congé d'accueil pour l'indépendant ;
- paragraphe 6 : modalités de remboursement par le budget de l'État pour l'employeur et l'indépendant ;
- paragraphe 7 : congé d'aidant et de force majeure pour les salariés (y inclus les modalités de remboursement) ;
- paragraphe 8 : protection des droits de salariés dans le contexte de ces congés.

La division en paragraphes ne raccourcit pas l'article L. 233-16 du Code du travail. Les renvois contenus dans l'article en question sont adaptés en conséquence, à savoir : au nouveau paragraphe 3, alinéa 3, les termes « à l'alinéa premier » sont remplacés par les termes « au paragraphe 1<sup>er</sup> » ; au nouveau paragraphe 4, alinéa 7, la référence faite à l'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacée par une référence « au paragraphe 1<sup>er</sup> » ; au nouveau paragraphe 5, alinéa 2, les termes « aux alinéas 7 et 8 » sont remplacés par les termes « au paragraphe 4, alinéas 1<sup>er</sup> et 2 » ; au nouveau paragraphe 7, alinéa 3, la référence à l'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacée par une référence « au paragraphe 1<sup>er</sup> », au nouveau paragraphe 7, alinéa 5, la référence à l'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacée par une référence « au paragraphe 1<sup>er</sup> » et au nouveau paragraphe 7, alinéa 9, les termes « à l'alinéa 21 » sont remplacés par les termes « au paragraphe 7, alinéa 8 ».

La commission fait suite à des observations d'ordre légistique du Conseil d'État et insère les termes « que celui du salarié » à la suite des termes « dans le même ménage ». De même, la commission fait suivre les termes « l'emménagement » par le terme « effectif ». La commission remplace encore le terme « cent » par le chiffre « 100 » et le terme « cinquante » par le chiffre « 50 » pour désigner des pourcentages; elle supprime les termes « du présent article » pour étant superfétatoires, tout comme le terme « ci-dessus ». La commission remplace le terme « respectivement » par le terme « ou » à l'endroit du nouveau paragraphe 7, alinéa 7. Finalement, elle remplace les termes « par l'article L. 124-2 » par les termes « à l'article L. 124-2 ».

Le Conseil d'État ne fait pas d'autres observations quant au fond à l'égard de l'amendement qui consacre le réagencement de l'article L. 233-16. La commission transpose toutefois une observation d'ordre légistique et écrit à l'endroit de l'article L. 233-16, paragraphe 7, alinéa 9, « à l'alinéa 8, » au lieu de « au paragraphe 7, alinéa 8, ».

## Article 2

L'article 2 du projet de loi vise à insérer les nouvelles dispositions relatives au congé en cas de naissance et au congé d'accueil dans la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État. Au niveau des congés extraordinaires, le statut général des fonctionnaires de l'État s'inspire dans une large mesure des dispositions du Code du travail. Cette approche est maintenue dans le cadre du présent projet de loi. Les modifications de l'article 2 sont identiques, quant à leur sens, à celles qui sont faites à l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettres a) à f) du projet de loi.

Pour rappel : en ce qui concerne les fonctionnaires communaux, il sera procédé à une modification parallèle du règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux.

La commission insère à l'article 2, lettre a), les termes « **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,** » entre les termes « législation nationale applicable » et les termes « sont ajoutés ».

En conséquence, l'article 2, lettre a), prend la teneur suivante:

« **Art. 2.** L'article 28-5 ~~paragraphe 1<sup>er</sup>~~ de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État est modifié comme suit :

1<sup>o</sup> Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

- a) Au ~~paragraphe 1<sup>er</sup>~~, point 3, les termes « ou, le cas échéant, 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,** » sont ajoutés entre les termes « le père » et les termes « en cas de naissance » ; »

Concernant l'article 2, le Conseil d'État rappelle en effet les observations et l'opposition formelle formulées à l'endroit de l'article 1<sup>er</sup> qui s'appliquent de manière identique à l'article sous examen. Il importe dès lors d'ajouter la même précision que celle introduite dans le Code du travail par le biais de l'amendement relatif à l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre a), de la loi en projet.

La commission suit le Conseil d'État en regroupant sous un point 1<sup>o</sup> et un point 2<sup>o</sup> 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. Au point 1<sup>o</sup>, il est ainsi tenu compte des modifications apportées au paragraphe 1<sup>er</sup> de la loi du 16 avril 1979 prémentionnée et au point 2<sup>o</sup> sont regroupés les modifications apportées au paragraphe 4 de la même loi. Les phrases liminaires aux points 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> sont adaptées en conséquence. La subdivision en lettres est également adaptée en conséquence.

Le Conseil d'État est en mesure de lever son opposition formelle.

A l'article 2, lettre c), devenu l'article 2, point 2<sup>o</sup>, lettre a), la commission parlementaire rajoute au deuxième alinéa les termes « par agent et » entre les termes « un seul congé » et les termes « par enfant ».

Par conséquent, l'article 2, point 2<sup>o</sup>, lettre a), prend la teneur suivante:

« 2<sup>o</sup> Le paragraphe 4 est modifié comme suit :

- a) ~~e)~~ L'alinéa 1<sup>er</sup> ~~du paragraphe 4,~~ est remplacé par les deux alinéas suivants :

« Les jours de congés extraordinaires prévus au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup>, correspondent à quatre-vingt heures fractionnables pour un fonctionnaire dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le fonctionnaire, 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 de la durée de travail hebdomadaire normale ~~du temps de travail hebdomadaire normal~~. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup>, sont limités à un seul congé **par agent et** par enfant et ne sont pas cumulables. » ; »

La précision apportée par la lettre c) initiale de l'article 2 vise à éviter un cumul des congés prévus au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup> de l'article 28-5 et de préciser qu'il s'agit effectivement d'un congé par agent et par enfant. C'est donc pour clarifier cette situation et pour éviter que la disposition puisse laisser penser que seulement un congé peut être pris par enfant qu'il est proposé de rajouter les termes « par agent et » entre les termes « un seul congé » et les termes « par enfant ».

La commission insère au premier alinéa du point 2<sup>o</sup>, lettre a), le terme « effectif » derrière les termes « l'emménagement » et elle fait référence à une « durée de travail hebdomadaire » au lieu de se référer au « temps de travail hebdomadaire », faisant ainsi suite à des observations d'ordre légistique du Conseil d'État. La commission maintient la référence à plusieurs « employeurs », car il existe des situations permettant à des fonctionnaires de l'État d'avoir d'autres employeurs à côté de l'État.

Le Conseil d'État n'a pas d'autre observation à faire à cet égard.

### Article 3

Il est prévu que les dispositions de la présente loi s'appliquent à tout congé en cas de naissance d'un enfant pris pour un enfant dont la naissance respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption, se situent après son entrée en vigueur.

Dans son avis du 25 octobre 2022, le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond à l'égard de l'article 3.

La commission insère à l'article 3 le terme « effectif » derrière les termes « l'emménagement » et elle accorde le terme « situe » au pluriel.

## 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 n° 8017 dans la teneur qui suit :

\*

### PROJET DE LOI

#### portant modification :

**1° de l'article L. 233-16 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**

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le Code du travail est modifié comme suit :

1° L'article L. 233-16 est modifié comme suit :

- a) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 2, les termes « ou, le cas échéant, 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, » sont ajoutés entre les termes « le père » et les termes « en cas de naissance » ;
- b) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, le point 7 est complété par le bout de phrase :  
« pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que celui du salarié ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption » ;
- c) L'alinéa 7 est remplacé par les deux alinéas suivants :  
« Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 correspondent à quatre-vingt 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. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'adoption.  
Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont limités à un seul congé par salarié et par enfant et ne sont pas cumulables. » ;
- d) A l'ancien alinéa 8, devenu l'alinéa 9, les termes « l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption » sont remplacés par les termes «, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'adoption » ;
- e) L'ancien alinéa 9, devenu l'alinéa 10, est complété par la phrase suivante :  
« Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas. » ;
- f) L'ancien alinéa 10, devenu l'alinéa 11, est remplacé par l'alinéa suivant :  
« A défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au salarié de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du salarié et ceux de l'employeur. » ;
- g) A l'ancien alinéa 11, devenu l'alinéa 12, les termes « À partir du troisième jour » sont remplacés par les termes « À partir de la dix-septième heure » et il est complété par les termes « et pour le salarié dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'heure à partir de laquelle le remboursement est dû est fixée au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné ».

h) L'ancien alinéa 12, devenu l'alinéa 13, est supprimé ;

i) L'ancien alinéa 13, est remplacé par les deux alinéas suivants :

« 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 de paternité et du congé d'accueil prévus à l'alinéa 1<sup>er</sup>, points 2 et 7.

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. » ;

j) A la fin de l'article L. 233-16, sont insérés sept nouveaux alinéas de la teneur suivante :

« L'indépendant tel que défini à l'article 1<sup>er</sup>, point 4, du Code de la sécurité sociale, qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, 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, 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 bénéfice 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, lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la Caisse nationale d'assurance pension depuis au moins six mois.

Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues aux alinéas 7 et 8.

L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, à partir de la dix-septième heure de congé, à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'Etat fixée à 100 pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine.

Pour avoir le remboursement des salaires et cotisations sociales ainsi que le versement des indemnités compensatoires visées ci-dessus, l'employeur ou l'indépendant est tenu, sous peine de forclusion dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou de la date de la prise d'effet de l'adoption, 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 ou l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'Etat via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>, par courrier simple ou électronique.

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

2° L'article L. 233-16 est réagencé comme suit :

« (1) 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 ou, le cas échéant, 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, 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, pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que celui du salarié ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption ;
8. cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur ;
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 ;

le tout avec pleine conservation de son salaire.

(2) 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.

(3) 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 au paragraphe 1<sup>er</sup>, 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.

(4) Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 correspondent à quatre-vingt 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. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont limités à un seul congé par salarié et par enfant et ne sont pas cumulables.

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, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'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. Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas.

À défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au salarié de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du salarié et ceux de l'employeur.

À partir de la dix-septième heure ces congés sont à charge du budget de l'État et pour le salarié dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'heure à partir de laquelle le remboursement est dû est fixée au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

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 de paternité et du congé d'accueil prévus au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 2 et 7.

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.

(5) L'indépendant tel que défini à l'article 1<sup>er</sup>, point 4, du Code de la sécurité sociale, qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, 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, 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 bénéfice 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, lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la Caisse nationale d'assurance pension depuis au moins six mois.

Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues au paragraphe 4, alinéas 1<sup>er</sup> et 2.

L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, à partir de la dix-septième heure de congé, à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'État fixée à 100 pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine.

(6) Pour avoir le remboursement des salaires et cotisations sociales ainsi que le versement des indemnités compensatoires visés au paragraphe 4 et 5, l'employeur ou l'indépendant est tenu, sous peine de forclusion dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou de la date de la

prise d'effet de l'adoption, 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 ou l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'Etat via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa précédent, par courrier simple ou électronique.

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

(7) 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 au paragraphe 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 du paragraphe 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 ou 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 8, par courrier simple ou électronique.

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

(8) 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 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

- a) Au point 3, les termes « ou, le cas échéant, 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, » sont ajoutés entre les termes « le père » et les termes « en cas de naissance » ;
- b) Le point 4 est complété par le bout de phrase : « , pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption ; » .

2° Le paragraphe 4 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé par les deux alinéas suivants :

« Les jours de congés extraordinaires prévus au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 3° et 4°, correspondent à quatre-vingt heures fractionnables pour un fonctionnaire dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le fonctionnaire, 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 de la durée de travail hebdomadaire normale. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 3° et 4°, sont limités à un seul congé par agent et par enfant et ne sont pas cumulables. » ;

- b) À l'alinéa 3, les termes « l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption » sont remplacés par les termes « , en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption » ;
- c) L'alinéa 4 est complété comme suit : « Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas. » ;
- d) L'alinéa 5 est modifié comme suit : « A défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que le chef d'administration et le fonctionnaire se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au fonctionnaire de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du fonctionnaire et ceux de son administration. ».

**Art. 3.**

Les dispositions de la présente loi s'appliquent à tout congé en cas de naissance d'un enfant pris pour un enfant dont la naissance respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de

l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption, se situent après son entrée en vigueur.

Luxembourg, le 6 juillet 2023

*Le Président-Rapporteur,*  
Dan KERSCH

8017



## N° 8017

### CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

## PROJET DE LOI

**portant modification :**

- 1° de l'article L. 233-16 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**

\*

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le Code du travail est modifié comme suit :

1° L'article L. 233-16 est modifié comme suit :

a) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 2, les termes « ou, le cas échéant, 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, » sont ajoutés entre les termes « le père » et les termes « en cas de naissance » ;

b) A l'alinéa 1<sup>er</sup>, le point 7 est complété par le bout de phrase :

« , pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que celui du salarié ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption » ;

c) L'alinéa 7 est remplacé par les deux alinéas suivants :

« Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 correspondent à quatre-vingt 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. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont limités à un seul congé par salarié et par enfant et ne sont pas cumulables. » ;

d) A l'ancien alinéa 8, devenu l'alinéa 9, les termes « l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption » sont remplacés par les termes « , en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'adoption » ;

e) L'ancien alinéa 9, devenu l'alinéa 10, est complété par la phrase suivante :

« Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas. » ;

f) L'ancien alinéa 10, devenu l'alinéa 11, est remplacé par l'alinéa suivant :

« A défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au salarié de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du salarié et ceux de l'employeur. » ;

g) A l'ancien alinéa 11, devenu l'alinéa 12, les termes « À partir du troisième jour » sont remplacés par les termes « À partir de la dix-septième heure » et il est complété par les termes « et pour le salarié dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'heure à partir de laquelle le remboursement est dû est fixée au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné ».

h) L'ancien alinéa 12, devenu l'alinéa 13, est supprimé ;

i) L'ancien alinéa 13, est remplacé par les deux alinéas suivants :

« 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 de paternité et du congé d'accueil prévus à l'alinéa 1<sup>er</sup>, points 2 et 7.

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. » ;

j) A la fin de l'article L. 233-16, sont insérés sept nouveaux alinéas de la teneur suivante :

« L'indépendant tel que défini à l'article 1<sup>er</sup>, point 4, du Code de la sécurité sociale, qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, 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, 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 bénéfice 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, lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la Caisse nationale d'assurance pension depuis au moins six mois.

Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues aux alinéas 7 et 8.

L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, à partir de la dix-septième heure de congé, à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'Etat fixée à 100 pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine.

Pour avoir le remboursement des salaires et cotisations sociales ainsi que le versement des indemnités compensatoires visées ci-dessus, l'employeur ou l'indépendant est tenu, sous peine de forclusion dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou de la date de la prise d'effet de l'adoption, 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 ou l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'Etat via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>, par courrier simple ou électronique.

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

2° L'article L. 233-16 est réagencé comme suit :

« (1) 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 ou, le cas échéant, 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, 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 bénéficiaire du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre, pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que celui du salarié ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption ;
8. cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur ;
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 ;

le tout avec pleine conservation de son salaire.

(2) 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.

(3) 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 au paragraphe 1<sup>er</sup>, 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.

(4) Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 correspondent à quatre-vingt 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. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont limités à un seul congé par salarié et par enfant et ne sont pas cumulables.

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, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'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. Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas.

A défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au salarié de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du salarié et ceux de l'employeur.

A partir de la dix-septième heure ces congés sont à charge du budget de l'État et pour le salarié dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'heure à partir de laquelle le remboursement est du est fixée au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

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 de paternité et du congé d'accueil prévus au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 2 et 7.

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.

(5) L'indépendant tel que défini à l'article 1<sup>er</sup>, point 4, du Code de la sécurité sociale, qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, 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, 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 bénéfice 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, lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la Caisse nationale d'assurance pension depuis au moins six mois.

Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues au paragraphe 4, alinéas 1<sup>er</sup> et 2.

L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, à partir de la dix-septième heure de congé, à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'Etat fixée à 100 pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine.

(6) Pour avoir le remboursement des salaires et cotisations sociales ainsi que le versement des indemnités compensatoires visés au paragraphe 4 et 5, l'employeur ou l'indépendant est tenu, sous peine de forclusion dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou de la date de la prise d'effet de l'adoption, 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 ou l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'Etat via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa précédent, par courrier simple ou électronique.

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

(7) 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 au paragraphe 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 du paragraphe 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 ou 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 8, par courrier simple ou électronique.

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

(8) 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 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

a) Au point 3, les termes « ou, le cas échéant, 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, » sont ajoutés entre les termes « le père » et les termes « en cas de naissance » ;

b) Le point 4 est complété par le bout de phrase : « , pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption ; » .

2° Le paragraphe 4 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé par les deux alinéas suivants :

« Les jours de congés extraordinaires prévus au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 3° et 4°, correspondent à quatre-vingt heures fractionnables pour un fonctionnaire dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le fonctionnaire, 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 de la durée de travail hebdomadaire normale. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 3° et 4°, sont limités à un seul congé par agent et par enfant et ne sont pas cumulables. » ;

b) À l'alinéa 3, les termes « l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption » sont remplacés par les termes « , en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption » ;

c) L'alinéa 4 est complété comme suit : « Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas. » ;

d) L'alinéa 5 est modifié comme suit : « A défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que le chef d'administration et le fonctionnaire se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au fonctionnaire de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du fonctionnaire et ceux de son administration. ».

**Art. 3.**

Les dispositions de la présente loi s'appliquent à tout congé en cas de naissance d'un enfant pris pour un enfant dont la naissance respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption, se situent après son entrée en vigueur.

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

8017

Date: 11/07/2023 16:59:11

Scrutin: 5

Président: M. Etgen Fernand

Vote: PL 8017

Secrétaire Général: M. Scheeck Laurent

Description: Projet de loi N°8017 - Code du travail

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	53	3	0	56
Procurations:	3	0	0	3
Total:	56	3	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 (Colabianchi Frank)

**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	Abst	Kartheiser Fernand	Abst
Keup Fred	Abst		

Date: 11/07/2023 16:59:11

Scrutin: 5

Vote: PL 8017

Description: Projet de loi N°8017 - Code du travail

Président: M. Etgen Fernand

Secrétaire Général: M. Scheeck Laurent

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	53	3	0	56
Procurations:	3	0	0	3
Total:	56	3	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:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8017/10

**N° 8017<sup>10</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

## **PROJET DE LOI**

**portant modification :**

- 1° de l'article L. 233-16 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**

\* \* \*

### **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° de l'article L. 233-16 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**

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 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

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau





## 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**





## 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 indemnités 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**

8017

**Loi du 29 juillet 2023 portant modification :**

**1° de l'article L.233-16 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.**

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 :*

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

Le Code du travail est modifié comme suit :

1° L'article L. 233-16 est modifié comme suit :

- a) À l'alinéa 1<sup>er</sup>, point 2, les termes « ou, le cas échéant, 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, » sont ajoutés entre les termes « le père » et les termes « en cas de naissance » ;
- b) À l'alinéa 1<sup>er</sup>, le point 7 est complété par le bout de phrase :  
« , pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que celui du salarié ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption » ;
- c) L'alinéa 7 est remplacé par les deux alinéas suivants :  
« Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 correspondent à quatre-vingt 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. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'adoption.  
  
Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont limités à un seul congé par salarié et par enfant et ne sont pas cumulables. » ;
- d) À l'ancien alinéa 8, devenu l'alinéa 9, les termes « l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption » sont remplacés par les termes « , en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'adoption » ;

- e) L'ancien alinéa 9, devenu l'alinéa 10, est complété par la phrase suivante :  
« Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas. » ;
- f) L'ancien alinéa 10, devenu l'alinéa 11, est remplacé par l'alinéa suivant :  
« À défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au salarié de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du salarié et ceux de l'employeur. » ;
- g) À l'ancien alinéa 11, devenu l'alinéa 12, les termes « À partir du troisième jour » sont remplacés par les termes « À partir de la dix-septième heure » et il est complété par les termes « et pour le salarié dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'heure à partir de laquelle le remboursement est dû est fixée au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné ».
- h) L'ancien alinéa 12, devenu l'alinéa 13, est supprimé ;
- i) L'ancien alinéa 13, est remplacé par les deux alinéas suivants :  
« 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 de paternité et du congé d'accueil prévus à l'alinéa 1<sup>er</sup>, points 2 et 7.

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. » ;

- j) À la fin de l'article L. 233-16, sont insérés sept nouveaux alinéas de la teneur suivante :  
« L'indépendant tel que défini à l'article 1<sup>er</sup>, point 4, du Code de la sécurité sociale, qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, 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, 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, lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la Caisse nationale d'assurance pension depuis au moins six mois.

Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues aux alinéas 7 et 8.

L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, à partir de la dix-septième heure de congé, à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'État fixée à 100 pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine.

Pour avoir le remboursement des salaires et cotisations sociales ainsi que le versement des indemnités compensatoires visées ci-dessus, l'employeur ou l'indépendant est tenu, sous peine de forclusion dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou de la date de la

prise d'effet de l'adoption, 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 ou l'indépendant 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 1<sup>er</sup>, par courrier simple ou électronique.

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

2° L'article L. 233-16 est réagencé comme suit :

« (1) 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 ou, le cas échéant, 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, 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 bénéficiaire du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre, pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que celui du salarié ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption ;
8. cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur ;
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 ;

le tout avec pleine conservation de son salaire.

(2) 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.

(3) 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 au paragraphe 1<sup>er</sup>, 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.

(4) Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 correspondent à quatre-vingt 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. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont limités à un seul congé par salarié et par enfant et ne sont pas cumulables.

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, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'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. Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas.

À défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au salarié de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du salarié et ceux de l'employeur.

À partir de la dix-septième heure ces congés sont à charge du budget de l'État et pour le salarié dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'heure à partir de laquelle le remboursement est du est fixée au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

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 de paternité et du congé d'accueil prévus au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 2 et 7.

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.

(5) L'indépendant tel que défini à l'article 1<sup>er</sup>, point 4, du Code de la sécurité sociale, qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, 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, 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, lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la Caisse nationale d'assurance pension depuis au moins six mois.

Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues au paragraphe 4, alinéas 1<sup>er</sup> et 2. L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, à partir de la dix-septième heure de congé, à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'État fixée à 100 pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine.

(6) Pour avoir le remboursement des salaires et cotisations sociales ainsi que le versement des indemnités compensatoires visés au paragraphe 4 et 5, l'employeur ou l'indépendant est tenu, sous peine de forclusion dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou de la date de la prise d'effet de l'adoption, 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 ou l'indépendant 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 précédent, par courrier simple ou électronique.

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

(7) 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 au paragraphe 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 du paragraphe 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 ou 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 8, par courrier simple ou électronique.

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

(8) 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 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

- a) Au point 3, les termes « ou, le cas échéant, 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, » sont ajoutés entre les termes « le père » et les termes « en cas de naissance » ;
- b) Le point 4 est complété par le bout de phrase : « , pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption ; ».

2° Le paragraphe 4 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé par les deux alinéas suivants :

« Les jours de congés extraordinaires prévus au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 3° et 4°, correspondent à quatre-vingt heures fractionnables pour un fonctionnaire dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le fonctionnaire, 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 de la durée de travail hebdomadaire normale. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus au paragraphe 1<sup>er</sup>, points 3° et 4°, sont limités à un seul congé par agent et par enfant et ne sont pas cumulables. » ;

- b) À l'alinéa 3, les termes « l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption » sont remplacés par les termes « , en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption » ;

- c) L'alinéa 4 est complété comme suit : « Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas. » ;
- d) L'alinéa 5 est modifié comme suit : « À défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que le chef d'administration et le fonctionnaire se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au fonctionnaire de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du fonctionnaire et ceux de son administration. ».

**Art. 3.**

Les dispositions de la présente loi s'appliquent à tout congé en cas de naissance d'un enfant pris pour un enfant dont la naissance respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption, se situent après son entrée en vigueur.

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

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de l'Économie sociale et solidaire,*  
**Georges Engel**

Cabasson, le 29 juillet 2023.  
**Henri**

---

Doc. parl. 8017 ; sess. ord. 2021-2022 et 2022-2023 ; Dir. (UE) 2019/1158.

---

