

Loi du 15 août 2023 portant modification :

1° du Code du travail ;

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

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

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

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

Le Conseil d'État entendu ;

Vu l'adoption par la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 11 juillet 2023 et celle du Conseil d'État du 14 juillet 2023 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Chapitre 1^{er} - Modification du Code du travail

Art. 1^{er}.

L'article L. 233-16 du Code du travail est modifié comme suit :

1° L'alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

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

b) L'alinéa est complété par les points 9 et 10 suivants :

- « 9. un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du salarié ;
- 10. cinq jours sur une période d'occupation de douze mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille tel que défini ci-dessous ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave qui réduit sa capacité et son autonomie rendant le membre de famille ou la personne précitée incapable de compenser ou de faire face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques ou à des contraintes ou exigences liées à la santé et qui est attestée par un médecin. »

2° L'alinéa 2 est complété comme suit :

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

3° À la suite de l'alinéa 13 sont insérés les alinéas suivants :

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

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

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

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

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

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

Pour avoir le remboursement de 50 pour cent des salaires visés ci-dessus, l'employeur est tenu, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de la prise du congé respectivement à compter du dernier jour du congé si le salarié le prend pendant plusieurs jours de suite, de présenter la demande, avec pièces à l'appui, par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur.

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

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe l'employeur du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa 21, par courrier simple ou électronique.

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

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

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

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

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

devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

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

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

Art. 2.

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

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

2° À l'alinéa 3, première phrase, les termes « motiver sa décision et » sont supprimés.

Art. 3.

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

1° À la deuxième phrase, entre les termes « La décision de report doit être » et les termes « notifiée au parent », sont insérés les termes « motivée et » ;

2° L'alinéa est complété par la phrase :

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

Art. 4.

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

« Chapitre VI. - Formules souples de travail »

Art. L. 236-1.

(1) Chaque salarié a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail à condition qu'il justifie d'une ancienneté de services continus auprès du même employeur d'au moins six mois et qu'il est parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de neuf ans ou qu'il apporte des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini à l'article L. 233-16, ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle que définie à l'article L. 233-16, alinéa 1^{er}, point 10.

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

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

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

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

Il a le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. Dans ce cas, l'employeur examine la demande visant

à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond dans un délai d'un mois, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du salarié.

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

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

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

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

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

Art. L. 236-2.

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

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

Art. 5.

L'article L. 621-3, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, du même code, est modifié comme suit :

1° À la phrase liminaire, les termes « ou le travail » sont placés entre les termes « ayant l'emploi » et les termes « dans ses attributions » et les termes « L. 233-16, » sont placés entre les termes « aux articles » et les termes « L. 621-1 et L. 631-2 ».

2° À la lettre a), les termes « du congé de paternité » sont remplacés par les termes « des congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1^{er}, 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^{er}, 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^{er}, points 2, 7, 9 et 10. ».

Chapitre 2 - Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État

Art. 6.

L'article 28 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État est complété par un nouveau paragraphe 4 qui prend la teneur suivante :

« 4. Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés ou services à temps partiel énumérés sous le présent chapitre ou d'en avoir bénéficié. » ;

Art. 7.

L'article 28-5 de la même loi est modifié comme suit :

1° Au point 9°, le point final est remplacé par un point-virgule ;

2° Un nouveau point 10 est ajouté au paragraphe 1^{er} qui prend la teneur suivante :

« 10° un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du fonctionnaire. » ;

3° Au paragraphe 4, le dernier alinéa devient un nouveau paragraphe 6 et un nouveau paragraphe 5 est ajouté à l'article 28-5 qui prend la teneur suivante :

« (5) Le congé extraordinaire prévu au paragraphe 1^{er}, point 10, est fractionnable en heures. » ;

Art. 8.

L'article 29^{ter}, paragraphe 9, de la même loi est modifié comme suit :

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

2° À l'alinéa 3, première phrase, les termes « motiver sa décision et » sont supprimés.

Art. 9.

L'article 29^{quinquies}, paragraphe 3, alinéa 2, de la même loi est modifié comme suit :

1° À la deuxième phrase, entre les termes « La décision de report doit être » et les termes « notifiée au parent », sont insérés les termes « motivée et » ;

2° L'alinéa est complété par la phrase :

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

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

Art. 10.

L'article 29 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complété par un nouveau paragraphe 7 qui prend la teneur suivante :

« (7) Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés ou services à temps partiel énumérés sous le présent chapitre ou d'en avoir bénéficié. ».

Art. 11.

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

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

2° À l'alinéa 3, première phrase, les termes « motiver sa décision et » sont supprimés.

Art. 12.

L'article 30^{quinquies}, paragraphe 3, alinéa 2, de la même loi est modifié comme suit :

1° À la deuxième phrase, entre les termes « La décision de report doit être » et les termes « notifiée au parent », sont insérés les termes « motivée et » ;

2° L'alinéa est complété par la phrase :

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

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

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

Cabasson, le 15 août 2023.
Henri

Doc. parl. 8016 ; sess. ord. 2021-2022 et 2022-2023 ; Dir. (UE) 2019/1158.

