**6935**

**Projet de loi**

**portant réforme du congé parental et modifiant**

1. **le Code du travail ;**
2. **le Code de la sécurité sociale ;**
3. **la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l’impôt sur le revenu ;**
4. **la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**
5. **la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;**
6. **la loi modifiée du 14 mars 1988portant création de congés d’accueil pour les salariés du secteur privé ;**
7. **la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d’un congé parental et d’un congé pour raisons familiales ;**
8. **la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

Le projet de loi sous rubrique a pour objet la modification des dispositions légales relatives au congé parental, un droit individuel non transférable offrant à chacun des deux parents la possibilité pendant une période déterminée de s’adonner à l’éducation de leur enfant, tout en ayant une garantie de réintégrer leur poste de travail à l’issue du congé parental.

Les dispositions telles que prévues dans le présent projet de loi ont comme objectif de favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, de créer une relation solide entre l‘enfant et ses parents, de mieux répondre aux besoins des parents, d’augmenter la proportion des pères qui profitent du congé parental afin de favoriser l’égalité des chances et finalement d’augmenter le nombre de personnes en général qui y ont recours. Pour atteindre ces objectifs, la réforme prévoit une augmentation de l’indemnité en fonction du revenu, une flexibilisation des périodes de congé ainsi que d’autres changements au niveau des conditions liées du congé parental.

La réforme du congé parental est à inscrire dans un contexte plus large qui est celui de la modernisation de la politique familiale et sociale engagée par le Gouvernement en place. Relevant d’un véritable changement de paradigme, une série de changements initiés par la majorité actuelle entend mieux tenir compte des réalités sociétales et offrir aux familles les meilleures conditions possibles. Dans ce contexte, il y a lieu de mentionner la mise en oeuvre du *Zukunftspak*, la loi sur la réforme des prestations familiales[[1]](#footnote-1) ou encore les mesures comme la réforme du chèque-service accueil, l’éducation plurilingue de la petite enfance, la subvention loyer, la réforme fiscale, le mécanisme d’adaptation des prestations en espèces et en nature en faveur des enfants et l’adaptation des différents congés en faveur des familles.

Dans le cas de la présente réforme, il s’agit d’offrir aux deux parents les meilleurs moyens pour pouvoir se vouer à l’éducation de leur enfant, tout en garantissant également le lien avec leurs activités professionnelles. Le congé parental fractionnable et l’indemnité devraient inciter plus de parents, surtout les pères, à bénéficier du congé parental grâce à des modèles permettant un congé plus « *sur mesure*».

Ainsi, a limite d’âge de l’enfant pour lequel le deuxième congé parental peut être pris est augmentée.Il passe de 5 ans à 6 ans en cas de naissance et à 12 ans en cas d’adoption. Il y a lieu de préciser que le premier congé parental doit obligatoirement être pris consécutivement au congé de maternité́, d’allaitement ou d’accueil, comme cela est déjà le cas sous l’actuel régime. Pour les parents adoptant un enfant plus âgé, les auteurs du projet de loi n’ont pas voulu les priver de leur droit et ont prévu une période de six ans à compter de la fin du congé d’accueil, ou si le congé d’accueil n’a pas été pris, à partir de la date de jugement d’adoption et ce jusqu’à l’âge de 12 ans accomplis de l’enfant.

Par rapport à la loi du **la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d’un congé parental et d’un congé pour raisons familiales**, les conditions relatives à la domiciliation et de résidence au pays ainsi que celle de l’occupation légale sur un lieu de travail situé sur le territoire national n’ont pas été maintenues afin d’être en conformité avec les normes de droit européen. Dans le but de rendre le congé parental accessible aux personnes ne disposant pas d’un travail à plein ou à mi-temps, la condition d’affiliation pendant les douze mois précédant le début du congé parental, qui est actuellement de 20 heures au minimum, a été revue à la baisse et fixée à dix heures par semaine. Le nouveau congé parental bénéficiera ainsi aux nombreuses personnes qui cumulent plusieurs contrats de travail auprès de divers employeurs (comme par exemple les employés de maison ou femmes de charge occupées dans les ménages privés). Précisons que chaque parent détenteur d’un contrat de travail pour moins de 20 heures par semaine ou qui est employé auprès de plus d’un employeur, a droit à un congé parental à plein temps de quatre mois ou de six mois par enfant, sous réserve que tous les employeurs acquiescent.

Aux modèles existants, qui sont de 6 mois à temps plein et de 12 mois à temps partiel, s’ajoute quatre nouveaux modèles. Ces modèles sont liés aux différents contrats de travail, et définis à l’article 234-44.

Une personne travaillant 40 heures par semaine auprès du même employeur a la possibilité de réduire son activité professionnelle de 20% par semaine, respectivement de réduire son activité professionnelle sur une durée de quatre mois distincts sur une période de vingt mois. Un demi-congé parental correspondra effectivement à une réduction de la tâche de 50% et non plus à une réduction de 20h/semaine par rapport à un contrat de travail à plein temps. Les nouvelles durées stipulées fractionnables, tout comme le congé parental à mi-temps, exigent un commun accord entre le salarié et l’employeur et sont à arrêter dans un plan de congé parental qui est à introduire ensemble avec la demande auprès de la Caisse pour l’avenir des enfants. Des modifications au plan de congé parental dûment arrêté ne sont possibles que pour des aménagements des horaires ou de mois de calendrier. Par contre, la forme du congé parental choisie et arrêtée ne peut plus être modifiée.

Reste inchangée l’obligation que le premier congé parental doit être pris consécutivement au congé de maternité, d’allaitement ou d’accueil. Le droit au premier congé parental se perd lorsqu’il n’est pas pris à ce moment défini. Il existe une dérogation pour les parents monoparentaux ; si le droit au congé de maternité ou au congé d’accueil n’est pas ouvert ou ne peut pas être pris, un parent a la possibilité de prendre le premier congé parental à partir du premier jour de la troisième semaine qui suit l’accouchement ou, en cas d’adoption, à partir de la date du jugement d’adoption.

Le deuxième congé parental peut être pris par le parent qui n’a pas bénéficié du premier congé parental. Comme il s’agit d’un droit individuel, il ne peut pas être transféré. Par contre, il sera dorénavant possible que les deux congés parentaux soient pris pendant la même période. Tout comme pour le premier congé parental, l’employeur est obligé d’accorder la demande pour la durée de quatre ou six mois. Les autres modèles doivent faire l’objet d’un plan de congé parental dûment arrêté et signé par les deux parties. Comme la possibilité a été introduite que les deux congés parentaux puissent être pris en même temps, le délai de notification à l’employeur a dû être réduit de six mois à quatre mois. Ceci pour permettre au parent qui ne peut prétendre au congé de maternité, de bénéficier du congé parental au moment de la naissance de l’enfant. Maintenir un délai de 6 mois aurait entraîné une introduction de demande à un stade encore précoce de la grossesse.

Pendant tout le congé parental, le parent est protégé contre un licenciement. A partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental et pendant toute la durée du congé, l’employeur n’est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail. Avec la réforme, il devient possible pour l’employé de résilier son contrat de travail pour le premier jour de reprise du travail, donc dans les délais légaux de préavis. Actuellement, la personne doit reprendre le travail pendant un jour pour pouvoir démissionner.

Pour atteindre les objectifs fixés dans le programme gouvernemental, le volet de l’indemnité a été un élément clé pour les auteurs de la réforme du congé parental. Dorénavant, l’indemnité forfaitaire sera remplacée par un réel revenu de remplacement payé en continuation et au prorata de la rémunération perdue par le parent bénéficiaire du congé parental avec un plafond maximal. En introduisant un réel revenu de remplacement, le Gouvernement suit l’avis du Conseil d’Etat du 30 avril 2004. Cette approche vise également à permettre aux parents d’avoir une carrière d’assurance pension continue.

En combinaison avec la possibilité d’opter pour un congé parental fractionné, qui offre la possibilité de réduire l’activité professionnelle de 20%, la réforme introduit un modèle pour lequel la baisse du revenu du ménage s’avère beaucoup moins importante que pour un congé parental à temps partiel ou à temps plein. Du fait que le revenu disponible du ménage augmente, le Gouvernement espère « *un effet de cascades positif pour les femmes*». À savoir si les pères assument davantage leur responsabilité dans l’éducation des enfants, il serait plus facile et satisfaisant pour les femmes de rester ou de retourner à leur emploi et de maintenir ainsi le même niveau de salaire.

Le revenu de remplacement sera calculé en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l’assurance pension sur les douze moins précédant le début du congé parental. Le Centre commun de la sécurité sociale procédera au calcul de l’indemnité et fournira les données relatives à ce revenu. Le paiement incombera cependant à la Caisse pour l’avenir des enfants. Le montant du revenu de remplacement aura une limite inférieure de 1922,96€ ce qui correspond au salaire social minimum non qualifié, et une limite supérieure de 3204,93€ ce qui correspond au salaire social minimum augmenté de deux tiers. Ces montants correspondent à des contrats de travail à plein temps de soixante-treize heures par mois. L’indemnité sera soumise aux charges sociales et fiscales applicables en matière des salaires, la part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse pour l’avenir des enfants et la part salariale à charge du parent.

Constituant un revenu de remplacement, l’indemnité ne peut plus être qualifiée de prestation familiale, ce qui met fin à l’interminable problématique de la détermination de prestations à prendre en compte pour le calcul d’un éventuel complément différentiel ou encore de la limitation d’une prestation de même nature par enfant.

Finalement, le projet de loi prévoit que les nouvelles dispositions s’appliqueront aux demandes introduites auprès de la Caisse pour l’avenir des enfants après l’entrée en vigueur de la loi. Par contre, pour les demandes introduites auprès de la Caisse pour l’avenir des enfants avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur de celle-ci, les parents ayant choisi un congé parental de six mois à plein temps ou de douze mois à temps partiel, peuvent opter pour la nouvelle indemnisation par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la Caisse.

1. Loi du 23 juillet 2016 portant modification 1. du Code de la sécurité sociale; 2. de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l’impôt sur le revenu, et abrogeant la loi modifiée du 21 décembre 2007 concernant le boni pour enfant [↑](#footnote-ref-1)