**N° 8016**

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

**Projet de loi portant modification :**

 **1° du Code du travail ;**

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

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

**Résumé**

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

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

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

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

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

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

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