

**N° 6935<sup>9A</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2015-2016

---

## **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 1988 portant 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**

\* \* \*

### **CORRIGENDUM**

(10.10.2016)

Ce document annule et remplace le document parlementaire n° 6935<sup>9</sup>.

\*

### **RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA FAMILLE ET DE L'INTEGRATION**

(6.10.2016)

La Commission se compose de M. Gilles BAUM, Président-Rapporteur; Mmes Sylvie ANDRICH-DUVAL, Taina BOFFERDING, Tess BURTON, M. Max HAHN, Mmes Martine HANSEN, Cécile HEMMEN, Françoise HETTO-GAASCH, MM. Fernand KARTHEISER, Claude LAMBERTY, Mme Martine MERGEN, MM. Marc SPAUTZ et Roberto TRAVERSINI, Membres.

\*

## I. ANTECEDENTS

Le projet de loi n° 6935 (PL 6935) a été déposé à la Chambre des Députés le 15 janvier 2016 par Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration.

Le 15 février 2016, à l'occasion de la présentation du PL 6935 par Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration aux membres de la commission parlementaire, Monsieur Gilles Baum, Président de la Commission de la Famille et de l'Intégration, fut désigné comme rapporteur dudit projet.

Le 16 mars 2016 a vu la Chambre des Salariés aviser le PL 6935. Ce fut au tour de la Chambre de Commerce et du Conseil National des Femmes du Luxembourg de faire de même les 11 respectivement 18 avril 2016. La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics avisa le PL 6935 le 19 avril et la Chambre des Métiers le 29 avril 2016. Finalement, le Conseil d'Etat rendit son avis relatif audit projet de loi en date du 5 juillet 2016.

Dans ses réunions des 11 et 15 juillet 2016, la Commission de la Famille et de l'Intégration a examiné les avis des chambres professionnelles et du Conseil d'Etat relatifs au PL 6935.

Le 19 juillet 2016, les membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration adoptèrent 23 amendements qui furent envoyés en date du 29 juillet au Conseil d'Etat pour avis complémentaire. A cette occasion, la commission procéda également à un changement au niveau de l'intitulé du PL 6935, étant donné que l'intitulé de la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil s'était révélé être inexact.

Pour redresser une erreur au niveau d'un article du Code du travail, la commission envoya, en date du 18 août 2016, une nouvelle version du texte coordonné en relation avec le PL 6935 au Conseil d'Etat.

Le 12 septembre 2016, les membres de la Commission de la Famille et de l'Intégration réunis se font présenter 5 amendements au PL 6935 par le groupe parlementaire CSV, dont:

- les trois premiers concernent des modifications dans la flexibilisation du congé parental, aussi bien pour les salariés que pour les fonctionnaires d'Etat et communaux,
- le quatrième traite des indemnités de congé parental, et
- le cinquième traite du montant de ces indemnités.

Deux jours plus tard, le 14 septembre, après mûre réflexion, la Commission de la Famille et de l'Intégration décide de ne pas user de ces amendements dans le projet de texte – à l'issue d'un vote en commission parlementaire, les amendements sont rejetés par 7 voix contre 6 –, mais d'en tenir compte sous la forme d'une motion soumise au vote des parlementaires, le jour où ils se prononceront sur le PL 6935 en séance publique.

Le 27 septembre 2016, le Conseil d'Etat a avisé, par le biais d'un avis complémentaire, les amendements parlementaires élaborés par la commission.

Aux fins d'analyse de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat du 27 septembre 2016, la Commission de la Famille et de l'Intégration s'est réunie le 3 octobre dernier. A cette occasion, toutes les propositions du Conseil d'Etat, contenues dans son avis complémentaire, furent approuvées par la commission dont les membres adoptèrent en fin de compte, en date du 6 octobre 2016, le présent rapport.

\*

## II. OBJET DU PROJET DE LOI

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.

\*

### III. CONSIDERATIONS GENERALES

#### Bref historique et cadre législatif

##### *Evolution du cadre législatif*

Le droit au congé parental émane d'une initiative au niveau de l'Union Européenne et s'est, depuis son introduction, constamment développé et consolidé. Au cours des différentes modifications subies par le congé parental, la sécurité juridique s'est consolidée et les dispositions liées au droit au congé parental se sont étoffées au fur et à mesure.

Le congé parental a été introduit dans la législation luxembourgeoise en 1999 dans le cadre des mesures de transposition de la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE (Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe), le CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général) et la CES (Confédération européenne des syndicats), ainsi que dans le cadre des mesures d'exécution prévues par le quatrième pilier de la stratégie globale en matière d'emploi relatif au renforcement des politiques d'égalité des chances.

Le législateur de l'époque avait introduit des dispositions allant au-delà des clauses minimales prévues par la directive; la durée du congé parental pour s'occuper d'un enfant avait été étendue à 6 mois pour chaque parent alors que la directive prévoyait que le congé parental permette au parent „*de s'occuper de cet enfant pendant au moins trois mois [...]*“. De plus, aucune indemnisation n'était exigée par la directive. Notons qu'à côté du souci de promotion d'égalité des chances entre hommes et femmes, le congé parental était appelé à servir une finalité de marché du travail. Ainsi, la possibilité de fractionner le congé parental fut écartée afin de favoriser le remplacement temporaire du bénéficiaire sur son poste de travail et de permettre d'embaucher des chômeurs sous contrats à durée déterminée.

Comme le prévoyait l'article 19 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, une évaluation des dispositions a été effectuée en 2003. Bien que les effets en termes d'égalité des chances et dans l'intérêt de l'enfant aient été largement atteints, le marché de l'emploi n'a pas connu l'impact escompté.

Depuis son introduction en 1999, les dispositions législatives relatives au congé parental ont été modifiées à plusieurs reprises. Ainsi, en 2002, la prolongation forfaitaire en cas d'accouchement multiple fut remplacée par un congé parental de même durée pour chaque enfant et la priorité donnée à la mère, lorsque les deux parents demanderaient tous les deux le congé parental, fut abolie. En 2006, la transposition d'un premier paquet de mesures retenues dans l'avis du Comité de coordination tripartite du 28 avril 2006 a notamment désindexé les prestations versées par l'ancienne Caisse nationale des prestations familiales ainsi que fixé l'indemnité de congé parental à sa valeur nominale de 1.778,31 € par mois pour le congé parental à temps plein et de 889,15 € par mois pour le congé parental à temps partiel.

La même année, la loi du 22 décembre 2006 apporte toute une série de modifications afin de pallier les difficultés d'interprétation et d'application pratiques comme par exemple l'atténuation de la condition d'occupation et de l'affiliation continue, la définition de la durée de travail servant à la détermination du congé parental ou encore la prise en compte de l'indemnité du congé parental dans le calcul du revenu minimum garanti et la proratisation de l'indemnité en cas de cessation du congé parental.

La loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique supprime la distinction dans le secteur privé entre les régimes d'ouvriers et d'employés et introduit un régime unique de salariés. En conséquence, les dispositions relatives à la loi modifiée du 12 février 1999 ont été adaptées et intégrées dans le livre IV, intitulé „*Prestations familiales*“, au niveau des articles 306 à 308 du Code de la sécurité sociale.

En 2010, l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BusinessEurope (successeur de l'UNICE), l'UEAPME (Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises), le CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique

général) et des entreprises d'intérêt économique, est transposé en droit luxembourgeois par la loi du 19 juin 2013 et introduit trois modifications. La durée minimale d'un congé parental passe de trois à quatre mois. Ensuite, un aménagement de l'horaire et/ou du rythme de travail du salarié pendant une durée déterminée peut faire l'objet d'une demande auprès de l'employeur. Ce dernier est tenu à examiner la demande. Rejetée, la réponse doit être motivée. Finalement, ont été prévues des sanctions civiles en cas de violation des obligations imposées par la loi sur le congé parental.

### ***Prise en compte de la jurisprudence***

Les nouvelles dispositions du présent projet de loi confirment la volonté du Gouvernement de moderniser la politique familiale. Cependant, certaines adaptations proviennent de différentes jurisprudences intervenues au cours des années passées et doivent être prises en compte. Ainsi, le projet de loi sous rubrique procède à un toilettage de texte en abolissant les dispositions se heurtant ou risquant de se heurter aux normes européennes.

Il s'agit de plusieurs arrêts de la Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE) et de la Cour de cassation luxembourgeoise qui rendent l'adaptation du droit luxembourgeois aux normes européennes nécessaire, notamment au règlement 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Les arrêts se rapportent au caractère un peu hybride du congé parental et de l'indemnité correspondante; bien que cette dernière soit destinée à compenser la perte du revenu à laquelle un parent doit faire face s'il quitte temporairement son emploi et lorsqu'il se décide de profiter de son droit, elle ne répond pas à tous les critères pour la qualifier de „revenu de remplacement“. Dans les arrêts Hliddal et Bornand (C-216-12 et C-217-12) du 19 septembre 2013, issus d'une question préjudicielle, la CJUE a finalement qualifié l'indemnité de prestation familiale. Cette qualification a entraîné de nombreuses questions au sujet des dispositions anti-cumul dans la législation sur le congé parental qui ne correspondent pas au traitement des prestations familiales, prévu par la réglementation européenne et donc à toute problématique de calcul des compléments différentiels. L'affaire Wiering (C-247-12) a renforcé cette problématique; l'arrêt de la Cour avait retenu que pour le calcul du différentiel les seules prestations „de même nature“ devraient être prises en compte.

Dans le cadre d'une procédure précontentieuse, la Commission européenne a estimé qu'un des articles de l'actuel Code du travail pourrait se heurter au droit individuel accordé à chaque travailleur tel que prévu par la directive 2010/18/UE concernant le congé parental. Le fait que la législation ne permet pas aux deux parents de prendre en même temps le congé parental à plein temps contredit la clause 2.1. de l'accord-cadre sur le congé parental qui institue le caractère individuel du droit au congé parental et qui ne peut plus être soumis à des restrictions qui auraient trait à l'exercice du même droit par l'autre parent. En conséquence, et pour devancer toute procédure éventuelle en raison d'une violation des dispositions européennes, le présent projet de loi introduit la possibilité pour les deux parents d'opter en même temps pour le congé parental.

### **Changement de paradigme dans la politique familiale**

Le programme gouvernemental pour la période de 2013 à 2018 annonçait une analyse et une éventuelle refonte du congé parental:

*„Le système du congé parental, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 1999, devra être évalué quant à ses objectifs et finalités. Le congé parental visait trois objectifs: la santé du nouveau-né, la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des femmes et des hommes ainsi que le marché de l'emploi. Selon le résultat de cette analyse, le Gouvernement pourra procéder à une refonte de la législation en envisageant une flexibilisation des périodes de congé dans le souci d'améliorer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et en visant une augmentation de la proportion des pères ayant recours à cette prestation.*

*Le congé parental, le congé pour raisons familiales et le congé social devront être évalués et, le cas échéant, revus dans le but de réduire les inégalités entre le secteur public et le secteur privé.*

*Dans le souci d'égalité entre femmes et hommes et afin de permettre aux parents de mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, des négociations seront entamées en vue d'analyser la possibilité d'un droit temporaire au travail à temps partiel.“*

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 actuel. Relevant d'un véritable changement de paradigme, une série de changements ont comme objectif de prendre en compte les réalités sociétales et d'offrir aux familles les meilleures conditions possibles. Citons dans ce contexte la mise en oeuvre du *Zukunftspak*, la loi sur la réforme des prestations familiales<sup>1</sup> 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“.

### *Dialogue et évaluation*

Une analyse statistique des demandes de congé parental a été commanditée par le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région en juin 2015. Jusqu'au mois de décembre 2014, 80.863 congés parentaux furent liquidés par l'ancienne Caisse nationale des prestations familiales. Ces chiffres proviennent d'un croisement de données stockées dans différentes bases de données et une certaine perte d'information est liée à l'imprécision quant aux éléments de carrière d'assurance ou de compositions familiales. Pourtant, de nettes tendances peuvent être tirées des tableaux ci-dessous qui transposent 65.007 unités:

#### *Nombre de CP à mi-temps/plein temps*

Femme	Mi-temps	15.423	Homme	Mi-temps	6.739
	Plein temps	49.253		Plein temps	9.448

#### *Nombre de CP par catégorie d'âge*

Femme	< 18 ans	2	Homme	< 18 ans	/
	18-24 ans	4.046		18-24 ans	304
	25-34 ans	46.545		25-34 ans	8.415
	35-39 ans	11.832		35-39 ans	4.705
	40 ans et +	2.251		40 ans et +	2.763

#### *Nombre de CP par catégorie d'âge/à mi-temps/plein temps*

Femme	< 18 ans	Mi-temps	2	Homme	< 18 ans	/	/
	18-24 ans	Mi-temps	476		18-24 ans	Mi-temps	41
		Plein temps	3.570		Plein temps	263	
25-34 ans	Mi-temps	11.070	25-34 ans	Mi-temps	2.988		
	Plein temps	35.475		Plein temps	5.427		
35-39 ans	Mi-temps	3.252	35-39 ans	Mi-temps	2.291		
	Plein temps	8.580		Plein temps	2.414		
> 40 ans	Mi-temps	625	> 40 ans	Mi-temps	1.419		
	Plein temps	1.626		Plein temps	1.344		

<sup>1</sup> 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.

## Nombre de CP par enfant

Femme	Après l'enfant 1	1.834	Homme	Après l'enfant 1	2.450
	Après l'enfant 2	1.281		Après l'enfant 2	2.697
	Après l'enfant 3	226		Après l'enfant 3	514
	Après l'enfant 4	21		Après l'enfant 4	86
	Après l'enfant 5	3		Après l'enfant 5	11
	Pour l'enfant 1	31.985		Pour l'enfant 1	1.650
	Pour l'enfant 2	15.723		Pour l'enfant 2	3.096
	Pour l'enfant 3	2.138		Pour l'enfant 3	909
	Pour l'enfant 4	198		Pour l'enfant 4	137
	Pour l'enfant 5	19		Pour l'enfant 5	20
	Pour l'enfant 6	4		Pour l'enfant 6	2
	Pour l'enfant 7	2			
	Pour l'enfant 8	1			

Dans une optique de dialogue et de participation des acteurs concernés, la réforme a été discutée pendant plusieurs mois avec les partenaires sociaux ainsi qu'avec les associations concernées. En avril 2014, les organisations patronales et les syndicats les plus représentatifs ont soumis des propositions de refonte du système actuel, notamment au sujet de la question d'une éventuelle flexibilisation du congé parental. Suite aux travaux de différents groupes de travail et d'une réunion du Gouvernement avec les partenaires sociaux le 24 avril 2015 faisant le point sur les travaux effectués par ces groupes, le Gouvernement a tranché pour un texte de compromis, dont les détails ont été présentés par la Ministre de la Famille lors d'une conférence de presse le 27 avril 2015.

En plus de ces consultations, le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région a effectué en février 2015 un sondage en collaboration avec l'Institut TNS/Ilres. Réalisé sur un échantillon de 1.235 personnes auprès de la population résidente et des travailleurs frontaliers âgés de 18 à 45 ans, parents d'un ou de plusieurs enfants, les aspects analysés ont été les suivants:

- la notoriété et le degré d'information sur l'existence du congé parental,
- les raisons de la prise ou non prise du congé parental,
- la disposition à prendre ou non le congé parental si la loi était réformée.

Le sondage montre que le congé parental constitue un dispositif bien connu (85% des personnes sondées, voire même 90% pour les 35-39 ans) ayant bénéficié équitablement aux deux parents. Parmi les réponses, 55% des femmes et 20% des hommes ont pris le congé parental pour leur premier enfant (6 mois ou 12 mois à temps partiel). Pour le deuxième enfant, les résultats sont de 48%, respectivement 19% et pour le troisième enfant de 39% et 12%.

Le sondage TNS Ilres a également mis en évidence les raisons pour lesquelles les parents décident de prendre le congé parental: il est bénéfique pour la relation parent-enfant ainsi que pour l'enfant lui-même. Toujours parmi les personnes interrogées, 42% des personnes regrettent le fait de ne pas avoir pris le congé parental. Les raisons indiquées de ne pas avoir recouru au congé parental furent principalement:

- d'ordre financier;
- liées à des motifs d'un manque de flexibilité.

Un dispositif plus flexible et une attitude plus favorable du patron auraient motivés 43% des personnes à prendre un congé parental. 57% y auraient eu recours dans tous les cas.

Tout en étant un élément de politique en faveur des familles, la réforme du congé parental se veut aussi positive pour les entreprises en donnant plus de flexibilité aux parents et aux employeurs de trouver une solution adaptée à leurs besoins. Les employeurs peuvent, ensemble avec le parent, choisir parmi un plus grand nombre de modèles qui correspondent mieux aux besoins des deux parents. Ce choix améliore la relation entre l'employeur et l'employé, ainsi que la motivation de l'employé.

## **Les principaux changements**

### ***au niveau des conditions du droit du travail pour avoir droit au congé parental***

La 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 maternité, d'allaitement ou d'accueil, comme cela est déjà le cas sous l'actuel régime. Cette adaptation de l'âge correspond à un souci de cohérence entre, d'un côté, la politique familiale (l'âge de six ans correspond en principe à la fin du 1<sup>er</sup> cycle de l'école fondamentale, et à la première majoration d'âge de l'allocation familiale) et, de l'autre, le domaine de la petite enfance et de la politique de continuation de l'offre dans les structures d'accueil et d'éducation des enfants. 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.

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. L'employeur ne doit plus avoir son siège au Luxembourg, seule compte l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant douze mois précédant immédiatement le début du congé parental. Finalement, il n'est plus requis que l'enfant soit élevé dans le foyer familial depuis la naissance ou l'accueil, ce qui est cohérent, étant donné que la garde alternée ou partagée est de plus en plus répandue (même si elle n'est pas encore ancrée dans le Code civil). Ainsi, il suffira à l'avenir que l'enfant soit principalement dans le foyer du parent demandeur du congé parental pendant la durée du congé, sans pour autant contraindre ce dernier à le déclarer à son adresse.

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. Cette diminution est également cohérente par rapport à l'abrogation de l'allocation d'éducation dans le cadre du „Zukunftspak“. Cette allocation profitait principalement aux personnes sans activité professionnelle, alors que l'octroi du congé parental exigeait une activité professionnelle d'au moins 20 heures par semaine. Ainsi, le cercle des personnes souhaitant interrompre leur carrière pour se consacrer à l'éducation de leur enfant, tout en gardant un lien avec leur activité professionnelle, sera agrandi. De plus, le nouveau congé parental bénéficiera justement 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.

### ***au niveau des durées du congé parental***

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.

	<i>Durée de travail maximale</i>	<i>Durée de travail <math>\geq 20</math> et <math>\leq 40</math> hrs/semaine</i>	<i>Durée de travail <math>\geq 10</math> et <math>\leq 20</math> hrs/semaine</i>	<i>Contrat d'apprentissage</i>
1 employeur	CP plein temps 4 ou 6 mois  CP temps partiel 8 ou 12 mois  CP fractionné 1 jour par semaine pendant 20 mois  CP fractionné 4 mois pendant une période maximale de 20 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois  CP temps partiel 8 ou 12 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois
Plusieurs employeurs	CP plein temps 4 ou 6 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois	/

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.

Si faute d'accord, aucun plan de congé parental ne peut être établi entre les deux parties, l'employeur est obligé d'en informer l'employé dans un délai de deux semaines à partir de la demande ainsi que de lui proposer au cours d'un entretien un plan de congé parental alternatif. Si l'alternative proposée par l'employeur est refusée, l'employé continuera à avoir droit au congé parental à plein temps de 4 ou 6 mois. Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité.

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.

Dans le cadre du deuxième congé parental, l'employeur peut exceptionnellement reporter le début à une date ultérieure dans des conditions et pour des raisons spécifiées par la loi (Art. 234-46). Par exemple: lorsqu'une proportion significative d'une entreprise demande le congé parental simultanément et que ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée ou, lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature

saisonnière. La décision du report doit être notifiée à la personne par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

La personne disposant d'un contrat d'apprentissage ne pourra recourir qu'au seul congé parental à plein temps de 4 ou de 6 mois.

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.

### *au niveau de l'indemnisation du congé parental*

Les sondages effectués en vue de la présente réforme ont clairement fait ressortir que l'indemnité actuelle constitue un réel frein à la décision des parents. Ce phénomène est d'autant plus accentué en fonction du salaire: plus le salaire est élevé, et donc la perte en cas de congé parental plus conséquente, moins la personne sera encline à vouloir bénéficier de son droit au congé parental. Ainsi, 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. 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“. A 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 mois 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 1.922,96 € ce qui correspond au salaire social minimum non qualifié, et une limite supérieure de 3.204,93 € ce qui correspond au salaire social minimum augmenté de deux tiers. Ces montants correspondent à des contrats de travail à plein temps de **cent** 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.

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.

#### IV. AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

##### **Chambre des salariés (CSL) – avis du 17 mars 2016**

De façon générale, la Chambre des salariés (CSL) accueille favorablement la réforme, abstraction faite de quelques redressements à opérer.

La CSL approuve les souplesses apportées par le projet de loi, à savoir le fait que les deux parents puissent prendre leur congé parental à la même période et le fait que le congé parental ne doit plus être pris en entier et en une seule fois.

La CSL approuve l'augmentation des limites d'âge des enfants et demande si cette extension jusqu'à 12 ans ne pourrait pas être généralisée, p.ex. si un enfant déjà plus âgé présente un besoin particulier en termes d'encadrement.

La CSL approuve encore que le projet de réforme supprime la condition relative au versement des allocations familiales, la condition de résidence au domicile du parent (contraire à loi UE) et celle relative à la cohabitation avec le parent. Pour la CSL, ces allègements vont dans le sens où de plus en plus de parents séparés doivent se partager la responsabilité de leurs enfants.

N'est pas claire, d'après la CSL, la disposition de l'article L. 234-43 (1) ouvrant le droit au congé parental aux personnes qui sont affiliées pendant dix heures. Seul le commentaire et le tableau permettent d'éclaircir cette disposition. La CSL s'oppose à ce que les personnes qui cumulent plusieurs emplois auprès de plusieurs employeurs ne puissent prendre que le congé parental à temps plein. Pour la CSL, les dispositions relatives aux apprentis devraient ressortir plus clairement dans le projet de loi.

La CSL soulève la question de l'affiliation au moment de la naissance de l'enfant pour avoir droit au congé parental. Cette condition touche les parents frontaliers qui viennent travailler au Luxembourg après la naissance de leur enfant et les travailleurs immigrés. La CSL demande en outre qu'il soit réfléchi à un régime spécifique adapté aux travailleurs intérimaires. Elle s'interroge sur le choix des 20 mois pour le congé parental fractionné (qui correspond à plus ou moins 4 mois de congé parental à temps plein). Elle estime également que la réforme sera mise en échec en raison de l'obligation de devoir demander l'accord de l'employeur pour le congé parental fractionné et celui à temps partiel. Elle demande un droit pour l'employé à toutes les formes de congé parental et plaide pour que le parent puisse changer de forme de congé parental à tout moment.

Par ailleurs, la CSL demande à flexibiliser encore davantage le congé parental en permettant aux deux parents de prendre leur congé parental jusqu'à l'âge de 6/12 ans et demande ainsi de supprimer les notions de premier congé parental et deuxième congé parental. La CSL demande encore la réintroduction de la disposition relative au congé parental non indemnisé de quatre mois et un début de la protection contre le licenciement à la date de la demande du congé parental.

La CSL approuve l'introduction d'une indemnité sous forme de revenu de remplacement.

##### **Chambre de commerce (CC) – avis du 11 avril 2016**

En général, la CC donne une appréciation plutôt défavorable au projet sous rubrique. Elle estime de manière générale que le projet va rendre la gestion du personnel plus complexe et créer des charges tant au niveau des entreprises qu'au niveau du budget de l'Etat. La CC demande de revoir le seuil de 10 heures de travail hebdomadaire à 16 heures tel que cela est prévu dans le Code du travail (deux jours de travail). La CC revendique encore la suppression de l'interdiction de licencier avec préavis pendant le congé parental. Elle regrette en outre que l'analyse de l'impact financier de la réforme ne se soit pas faite de manière plus poussée. Elle ne souhaite pas d'augmentation de la limite d'âge des enfants et demande à ce que la condition que la moitié du congé parental soit prise avant l'âge limite de l'enfant soit maintenue (car elle allonge encore plus la durée du congé parental, notamment en cas de congé parental fractionné).

##### **Chambre des fonctionnaires et employés publics (CHFEP) – avis du 19 avril 2016**

La CHFEP se prononce dans son avis uniquement sur les modifications du projet de loi touchant les fonctionnaires et employés de l'Etat. La CHFEP s'interroge sur la raison de l'introduction d'un congé parental de quatre mois et estime que le congé parental fractionné doit être étendu à une période de trente mois.

La CHFEP s'oppose à la restriction que le congé parental fractionné ne soit réservé qu'aux agents engagés à temps plein.

Le CHFEP s'interroge aussi sur l'introduction d'un réel droit à un congé parental individuel pour chaque parent; pour la CHFEP, le fait d'obliger un parent de prendre le congé parental consécutivement au congé de maternité/d'accueil y est contraire et la chambre plaide pour un assouplissement de façon à ce que les deux parents puissent prendre leur congé parental indépendamment de la situation professionnelle de l'un d'entre eux. Cette dérogation existe déjà pour le parent monoparental qui vit seul avec son enfant et cette situation s'accroîtra en cas d'introduction de la garde alternée au Luxembourg. Par conséquent, il ne faudrait plus faire référence au premier et au deuxième congé parental.

La CHFEP approuve l'introduction d'une indemnité sous forme de revenu de remplacement, mais regrette le fait que l'indemnité soit plafonnée. Dans ce sens, la chambre critique le fait que le chef d'administration doit donner son accord au congé parental à temps partiel ou fractionné. Elle craint que de nombreux parents, ne pouvant se permettre de voir leurs revenus diminuer, renoncent tout simplement au congé parental si le chef d'administration ne marque pas son accord à une forme à temps partiel ou fractionnée.

### **Chambre des métiers (CM) – avis du 29 avril 2016**

La CM considère comme excessive l'augmentation de l'âge de l'enfant à 6 respectivement 12 ans et propose une diminution à 4 ans (sauf pour les enfants adoptifs). Elle demande également à maintenir que la moitié du congé parental soit consommée avant que l'enfant n'ait atteint l'âge limite tel qu'en vigueur actuellement. La CM accueille de manière favorable la disposition que l'enfant soit élevé dans le foyer pendant la durée du congé parental et estime cette mesure positive pour les parents séparés.

La CM demande ensuite une élévation du seuil minimum à 16 heures par analogie au Code du travail et au Code de la sécurité sociale.

La CM plaide ensuite pour une interdiction des 2 parents de prendre simultanément le congé parental s'ils travaillent auprès du même employeur. De manière générale, la CM craint une désorganisation de l'entreprise en cas de congé parental fractionné et regrette qu'aucune mesure ne soit prévue pour faciliter la charge de l'employeur. La chambre demande ainsi de limiter le congé parental fractionné au 2e congé parental, étant donné qu'elle craint qu'il soit difficile de compenser efficacement les absences pour congé parental. La CM plaide en faveur du maintien de l'accord de l'employeur pour les formes de congé parental à temps partiel ou fractionné, mais sans devoir motiver le refus/proposer un plan de congé parental alternatif.

La CM demande à ce que l'interdiction de licenciement soit limitée au congé parental à temps plein de 6 mois. Elle demande encore que l'apprenti ait également droit au congé parental de 4 mois.

La CM approuve le passage vers un revenu de remplacement mais regrette que le calcul de l'impact financier de la réforme n'ait pas été mené de manière plus poussée.

La chambre professionnelle regrette que la flexibilisation du congé parental n'ait pas été liée à une flexibilisation de l'organisation du temps de travail.

### **Conseil national des femmes (CNFL) – avis du 18 décembre 2015**

Le CNFL plaide pour la poursuite des discussions préconisant des mesures concrètes visant l'égalité hommes-femmes et salue l'approche consistant à permettre aux salariés de garder un lien avec leur travail.

Le CNFL apprécie l'augmentation de l'âge limite des enfants et se demande si la limite d'âge ne pourrait pas être unifiée à 12 ans pour tous les enfants; il apprécie aussi que le projet tienne compte de la situation des parents séparés.

Le CNFL soutient la baisse du seuil à 10 heures afin de pouvoir prétendre au congé parental; cette baisse du seuil est favorable aux personnes engagées dans des ménages privés. Le conseil approuve le congé parental fractionné, mais ne conçoit pas qu'il y va d'une réduction du congé parental sur 4 mois. Est également soulevé la problématique de déterminer le premier congé parental et le deuxième congé parental si les 2 parents peuvent prendre le congé parental simultanément.

Le CNFL s'interroge si la question de la transférabilité du congé parental ne pourrait pas être assouplie en cas de décès d'un parent.

Suivant le CNFL, la protection contre le licenciement devrait débuter à la date de la demande du congé parental. Le conseil salue l'introduction d'un revenu de remplacement.

\*

## V. AVIS DU CONSEIL D'ETAT

### Avis du 5 juillet 2016

Le Conseil d'Etat ne se prononce pas sur les nouvelles dispositions relatives aux modèles de congé parental ou d'indemnisation. Il rejoint la Chambre de commerce au niveau de la critique tenant à la lisibilité du texte. Ainsi, la Haute Corporation propose toute une série d'adaptations terminologiques et des précisions. Son avis contient deux oppositions formelles qu'elle devrait prononcer en cas de maintien:

- 1) à l'endroit de l'article L. 234-45 (1), le Conseil d'Etat demande que le projet de loi précise, dans l'hypothèse où les deux parents prennent ensemble le congé parental consécutivement au congé d'allaitement ou au congé d'accueil, lequel des parents bénéficiera du premier congé parental et lequel bénéficiera du deuxième congé parental, alors que le régime des deux congés n'est pas le même. Il propose de revenir sur la disposition actuelle qui prévoit que la priorité soit donnée à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique;
- 2) au même article, l'alinéa 2 prévoit une dérogation pour le parent monoparental, dont la formulation est reprise des dispositions actuelles. Le Conseil d'Etat s'y oppose formellement et avance qu'avec l'introduction de la différence entre un premier congé et un deuxième congé parental, cette disposition devenait „inintelligible dans son libellé actuel“ et était dès lors „source d'insécurité juridique“. Il propose une nouvelle formulation de l'alinéa en question.

### Avis complémentaire du 27 septembre 2016

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat se prononce sur une série d'amendements adoptés par la Commission de la Famille et de l'Intégration le 19 juillet 2016. L'avis porte sur le texte cordonné du 18 août 2016 dans lequel une erreur de libellé fut redressée. Les 23 amendements ne donnent lieu à aucune observation de sa part.

La Haute Corporation remarque cependant que, suite à l'amendement de l'article L. 234-43, l'article 29*bis* de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, ainsi que l'article 30*bis* de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux doivent être précisés du bout de phrase „au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption“.

Sous peine d'opposition formelle et pour assurer l'égalité devant la loi, le Conseil d'Etat demande à ce que les références aux articles L. 234-45, paragraphe 2, et L. 234-46, paragraphe 2, soient complétées par la mention du Code du travail et que soient insérés dans le texte les renvois aux articles 29*quater*, paragraphe 2, et 29*quinquies*, paragraphe 2, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi qu'aux articles 30*quater*, paragraphe 2, et 30*quinquies*, paragraphe 2, de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut des fonctionnaires communaux. En effet, ces articles des deux lois en question contiennent des dispositions similaires aux articles L. 234-45, paragraphe 2, et L. 234-46, paragraphe 2, du Code du travail.

\*

## VI. COMMENTAIRE DES ARTICLES

### *Observation liminaire*

Le commentaire des articles se limite aux points essentiels du projet de loi tel qu'il a été déposé à la Chambre des Députés par Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration et adapté à la suite des avis du Conseil d'Etat (avis du 5 juillet 2016 et avis complémentaire du 27 septembre 2016). Pour l'analyse détaillée, il est renvoyé au commentaire des articles accompagnant le texte du projet de loi tel que déposé.

*Intitulé*

Le projet de loi, tel que déposé le 15 janvier 2016 à la Chambre des Députés, a vu son intitulé changer pour:

- tenir compte de l'intitulé exact de la loi modifiée du 14 mars 1988 („loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé“ au lieu de „loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil“),
- bien indiquer la modification de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales par l'article VIII, point 1° du PL 6935, qui, en ce faisant, abroge les articles 1 à 6 de ladite loi (dès lors, il y a lieu de mentionner cette loi à l'endroit de l'intitulé du PL 6935 en tant point 7).

*Structure du projet de loi*

Le PL 6935 se propose de réformer la législation sur le congé parental en procédant à:

- une modification d'un certain nombre d'articles du Code du travail (article I du PL 6935),
- une modification d'un certain nombre d'articles du Code de la sécurité sociale (article II du PL 6935),
- la modification d'un article de la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil (article III du PL 6935),
- la modification de deux articles de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (article IV du PL 6935),
- une modification d'un certain nombre d'articles de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat (article V du PL 6935),
- une modification d'un certain nombre d'articles de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux (article VI du PL 6935),
- la modification d'un article de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail (article VII du PL 6935),
- l'abrogation des articles 1 à 6 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales (article VIII du PL 6935).

*Article I: Modification du Code du travail (remplacement des articles L. 234-43, L. 234-44, L. 234-45, L. 234-46, L. 234-47, L. 234-48 et L. 234-56; abrogation de l'article L. 234-49)*

Le PL 6935 modifie le Code du travail sur les points suivants:

*Article L. 234-43*

Cet article modifie l'ancien article L. 234-43 du Code du travail qui avait institué le congé parental au profit des travailleurs salariés. Selon le nouveau texte de son paragraphe 1<sup>er</sup>, peut prétendre au congé parental tout parent qui est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil de l'enfant à adopter et ceci sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental auprès d'un employeur, moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, ou est affilié obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, sous 1), 2) et 10) du Code de la sécurité sociale. Il doit par ailleurs être détenteur de „ce contrat de travail“ pendant toute la durée du congé parental. Il ne doit exercer aucune autre activité professionnelle et élever son enfant dans son foyer.

Par rapport à l'ancien texte en vigueur, les conditions d'obtention du congé parental ont été largement maintenues sauf:

- celle relative à la domiciliation et de résidence au pays,
- tout comme celle de l'occupation légale sur un lieu de travail sur le territoire national.

Ces conditions ont été supprimées vu leur contrariété aux normes de droit européen. Le droit au congé parental s'ouvre en effet en raison de l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental et ce indépendamment du fait que l'employeur soit établi légalement au Luxembourg.

Témoignant de la volonté des auteurs du PL 6935 d'adapter la nouvelle législation du congé parental à la réalité du monde du travail d'aujourd'hui – nombreuses sont en effet les personnes qui cumulent plusieurs contrats de travail auprès de divers employeurs –, la condition d'avoir été occupée pendant au moins vingt heures par semaine pendant les douze mois précédant le début du congé parental est ramenée à seulement dix heures par semaine.

Le 2e paragraphe du nouvel article L. 234-43 spécifie que la condition d'affiliation continue à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

Sont également prises en considération la période d'affiliation au titre:

- d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi, et
- d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation.

Tel que le demandait le Conseil d'Etat dans son avis relatif au PL 6935, les mesures en faveur de l'emploi et les activités d'insertion professionnelle sont précisées par l'indication de leurs références légales.

#### *Article L. 234-44*

Le texte de cet article, destiné à remplacer l'article L. 234-44 du Code du travail actuellement en vigueur, spécifie dans son paragraphe 1<sup>er</sup>, que le congé parental à temps plein (qu'il soit de 4 mois ou de 6 mois) constitue un droit pour toute personne affiliée au moins pendant 10 heures/semaine même si elle est affiliée auprès de plusieurs patrons.

Le paragraphe (2) du nouveau texte introduit la forme du congé parental fractionné dans le droit national. Le congé parental fractionné ne peut être pris que si l'on dispose d'un seul contrat de travail de 40 heures/semaine auprès d'un même employeur.

Le congé parental fractionné peut revêtir les formes suivantes:

- réduction de l'activité à raison de 20% par semaine sur une période de 20 mois,
- respectivement 4 mois pris isolément sur une période maximale de 20 mois.

Ces modalités exigent cependant un accord commun entre le salarié et l'employeur et devront être arrêtées dans un plan de congé parental, à introduire ensemble avec la demande de congé parental auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants qui restera compétente pour le versement de l'indemnité de congé parental.

L'employeur – comme par le passé – est seulement obligé d'accepter une demande de congé parental à temps plein (qu'il soit de 4 mois ou de 6 mois), alors que les formules plus flexibles (un congé parental à mi-temps ou un congé parental fractionné) reposent sur un accord commun à trouver entre l'employeur et le salarié.

Tout salarié a ainsi le droit à un entretien avec son employeur pour définir un modèle de congé parental flexibilisé.

Si aucun accord ne peut être trouvé, c'est-à-dire si in fine l'employeur refuse un congé parental à mi-temps ou un congé parental fractionné, celui-ci aura néanmoins l'obligation de soumettre une proposition alternative à son employé.

Si le salarié ne veut pas accepter la proposition alternative du patron, il continuera à avoir droit à un congé parental à plein temps, à son choix de 4 ou de 6 mois.

Au prisme de ce qui précède, l'intention déclarée des auteurs du PL 6935 devient claire: permettre aux deux parents de passer plus de temps avec leur(s) enfant(s) sans pour autant devoir renoncer à leur emploi.

Il en résulte une réelle flexibilité pour les 2 parents qui vaut autant pour le „premier congé parental“ que pour le „deuxième congé parental“.

Chacun d'entre eux peut ainsi opter pour:

- l'„ancien“ congé parental (6 mois à temps plein ou 12 mois à temps partiel), ou
- le „nouveau“ congé parental (4 mois à temps plein ou 8 mois à temps partiel).

En l'occurrence, une nouveauté induite par le présent projet de loi (PL 6935) est constituée par le fait que les 2 parents peuvent opter en même temps (au même moment) pour un congé parental, ce qui

n'était pas le cas jusqu'à présent. Cela s'avère donc particulièrement pertinent pour les couples qui optent pour une des formes flexibles du congé parental, mais sera également possible si les deux parents décident de prendre conjointement le congé parental à plein temps.

Les paragraphes (3) et (4) du nouveau texte déterminent le congé parental à prendre dans les cas où le parent bénéficiaire est détenteur d'un contrat de travail dont la durée de travail:

- est égale ou supérieure à la moitié de la *durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective*,
- respectivement est inférieure à la moitié de la *durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective*.

Par ailleurs, il est également spécifié à quel type de congé parental a droit un parent en cas de pluralité de contrats de travail.

Au paragraphe (6) du nouveau texte, il est spécifié que le détenteur d'un contrat d'apprentissage peut prétendre au congé parental de 4 ou 6 mois par enfant, tout comme son paragraphe (7) stipule qu'en cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

#### *Article L. 234-45*

Le nouvel article L. 234-45 introduit dans son paragraphe 1<sup>er</sup> la notion de „premier congé parental“. Ce premier congé parental doit être pris par l'un ou l'autre des parents, consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental.

Une dérogation est prévue pour le parent monoparental.

Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, il est également spécifié dans le paragraphe 1<sup>er</sup> du nouvel article L. 234-45 à partir de quelle date un congé parental doit être pris en cas d'accouchement ou en cas d'adoption.

Finalement, la possibilité que deux parents, demandant simultanément un congé parental, mais ne sachant pas lequel des deux devrait prendre le „premier congé parental“ respectivement le „deuxième congé parental“, est entrevue: à défaut de commun accord, le premier congé parental reviendra à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

Le paragraphe (2) du nouvel article L. 234-45 détaille les formalités à effectuer vis-à-vis de son employeur par le parent qui entend exercer son droit au „premier congé parental“ soit en cas d'accouchement soit en cas d'adoption.

Finalement, le paragraphe (3) du nouvel article L. 234-45 stipule que l'employeur est tenu d'accorder le „premier congé parental“ à plein temps demandé et entretient le cas de figure où l'employeur peut y déroger.

#### *Article L. 234-46*

Le nouvel article L. 234-46 traite pour l'essentiel du „deuxième congé parental“ et stipule que son début doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant en cas d'adoption.

A défaut d'être pris, le „premier congé parental“ échoit et il reste le „deuxième congé parental“ qui peut être pris par l'un des parents. A l'instar du „premier congé parental“, le „deuxième congé parental“ constitue un droit, mais l'employeur doit être consulté par l'employé quant à la date à laquelle il pourra être pris, sachant qu'il peut être pris jusqu'à l'âge de 6 ans de l'enfant.

Dans le cadre du „deuxième congé parental“, l'employeur peut demander un report du début du congé selon les formes et délais qui existent déjà dans la législation actuelle. Les conditions dans lesquelles et les raisons pour lesquelles le congé sollicité peut être reporté sont détaillées au paragraphe (3) du nouvel article L. 234-46.

D'autres cas de figure (cas où un report est ou non possible) sont encore envisagés au paragraphe (4) du nouvel article L. 234-46, de même que la saisie de l'Inspection du travail et des mines et, le cas échéant, la requête devant la juridiction du travail dans le cas où le motif d'un report ne serait pas justifié.

*Article L. 234-47*

Les deux premiers paragraphes du nouvel article L. 234-47 traitent des attributs du congé parental, à savoir que:

- le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants – paragraphe (1),
- le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent – paragraphe (2).

Dans les 12 paragraphes qui suivent, le nouvel article L. 234-47 traite d'événements, de cas de figure et d'autres éléments pouvant se produire en relation avec une demande de congé parental accordé par l'employeur, à savoir:

- la fin d'un congé parental à la suite du décès de l'enfant ayant fait l'objet de la demande ou du rejet de la demande d'adoption de l'enfant ayant fait l'objet de la demande – paragraphe (3),
- le remplacement, par l'employeur, du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, et les conséquences qui en découlent – paragraphe (3),
- le décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou *le décès du parent bénéficiaire* du premier congé parental *avant l'expiration de celui-ci*, et les conséquences qui en découlent – paragraphe (4),
- la suspension du contrat de travail pendant la durée du congé parental à plein temps, respectivement la durée du congé parental à temps partiel ou les périodes du congé parental fractionné ainsi que la prolongation de la durée de la formation professionnelle de base et celle de la formation professionnelle initiale pendant le contrat d'apprentissage en fonction du congé parental accordé – paragraphe (5),
- l'interruption d'un congé parental à la suite d'une grossesse ou de l'accueil d'un enfant et les conséquences qui s'en suivent – paragraphe (6),
- le fait que le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation et que le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux – paragraphe (7),
- le fait qu'à 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 et les conséquences qui peuvent en découler si l'employeur viole cette disposition – paragraphe (8),
- le fait que pendant la durée du congé parental, 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 – paragraphe (9),
- le fait que les salariés bénéficiant d'un congé parental ont droit à l'accès aux mesures de formation continue organisées ou offertes par l'employeur, afin de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production – paragraphe (10),
- le fait que le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail, la violation de ce qui précède pouvant donner droit à des dommages-intérêts au profit du salarié, à fixer par le tribunal du travail – paragraphe (11),
- le fait que la période de congé parental est prise en compte comme période de stage pour l'indemnité pécuniaire de maternité, pour l'indemnité de chômage et un nouveau congé parental – paragraphe (12),
- le fait qu'à l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi sous réserve de la faculté laissée au salarié de mettre fin à son contrat de travail dans les formes prévues par les articles L. 124-4 et L. 124-13 du Code du travail – paragraphe (13),
- que tout ce qui précède ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat de travail par l'employeur pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié – paragraphe (14).

*Article L. 234-48*

Le nouvel article L. 234-48 stipule que dans le cas d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, le droit au congé parental ne peut prendre effet et que le congé ne peut être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai.

*Article L. 234-49 (abrogé)*

*Article L. 234-56*

Dans son paragraphe 1<sup>er</sup>, le nouvel article L. 234-56 stipule qu'en cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit „congé d'accueil“, d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite.

Le paragraphe 1<sup>er</sup> évoque aussi ce qu'il en est si les deux parents sollicitent un congé d'accueil et sont occupés dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé, respectivement si l'un des parents exerce une activité professionnelle non salariée.

Dans son paragraphe (2), le nouvel article L. 234-56 traite finalement du congé d'accueil si parmi les deux parents sollicitant un congé d'accueil, il ne se trouve qu'un seul adoptant salarié.

En clair, le nouvel article L. 234-56 introduit une disposition particulière pour répondre aux demandes de parents adoptant des enfants plus âgés.

Dans ce cas de figure, le congé parental pourra être pris dans une période de 6 ans:

- à compter de la fin du congé d'accueil, ou
- à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis de l'enfant, si un congé d'accueil n'a pas été pris.

*Article II: Modification du Code de la sécurité sociale (modification du point 10) de l'article 240; modification de l'intitulé du livre IV; remplacement des articles 306, 307, 308 et 314)*

Le PL 6935 modifie le Code de la sécurité sociale sur le point 10) de son article 240 et complète l'intitulé de son livre IV qui prend désormais la teneur suivante: „Prestations familiales et indemnité de congé parental“.

Sont également impactés par le PL 6935 les articles 306, 307 et 308 qui, à leur endroit, se voient chacun insérer un intitulé respectif, à savoir:

- l'intitulé „Bénéficiaires“ pour l'article 306,
- l'intitulé „Montant, modalités et paiement de l'indemnité“ pour l'article 307,
- l'intitulé „Demande de l'indemnité“ pour l'article 308.

Quant à la nouvelle mouture de l'article 314 du Code de la sécurité sociale – et du fait que les dispositions communes prévues à l'article 314 au Livre IV du Code de la sécurité sociale prévoient la cession, la mise en gage et la saisie des prestations familiales dans leur ensemble –, il est stipulé dans celle-ci que la nouvelle indemnité de congé parental correspond à un revenu de remplacement qu'il y a lieu de traiter ainsi en matière de saisies et cessions. A défaut, celui-ci serait – à l'instar des prestations familiales – cessible et saisissable à raison de la moitié mensuelle, ce qui risquerait de poser de graves difficultés financières aux parents concernés.

*Article 306*

Dans son paragraphe 1<sup>er</sup>, le nouvel article 306 stipule que pendant la durée du congé parental accordé, la perte de revenu professionnelle en découlant est compensée par un revenu de remplacement, qualifié d' „indemnité“, versé mensuellement par la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE).

Dans son paragraphe (2), le nouvel article 306 détaille les conditions auxquelles le droit à l'indemnité est encore ouvert au travailleur non salarié pendant la durée du congé parental, accordé en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants qui n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis et de douze ans accomplis en cas d'adoption.

*Article 307*

Dans les différents paragraphes (9 au total) du nouvel article 307, tout tourne autour:

- du calcul de l'indemnité – paragraphes 1<sup>er</sup> et (2);
- de la taxation de l'indemnité (soumission aux charges fiscales et sociales) – paragraphe (3);
- de la continuation du paiement de l'indemnité en cas de maladie grave – paragraphe (4);
- de la suspension du paiement de l'indemnité pendant la période du droit à l'indemnité pécuniaire de maternité – paragraphe (5);
- de la prise en compte de l'indemnité en vue de la de la détermination des prestations dues au titre du revenu minimum garanti – paragraphe (6);
- de la restitution intégrale des mensualités déjà versées au titre de l'indemnité en cas de violation des articles y donnant droit – paragraphe (9);

*Article 308*

Dans les différents paragraphes (5 au total) du nouvel article 308, il est question de toutes les modalités, formalités et pièces qu'il s'agira de produire en vue de pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité.

*Article 314*

Comme spécifié déjà ci-haut, le nouvel article 314 traite de la mise en gage et de la saisie de l'indemnité de congé parental qui, constituant un revenu de remplacement, est donc à traiter comme tel.

*Article III: Modification de la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil (modification de l'article 1<sup>er</sup>)*

**L'article III du PL 6935** traite de la modification de l'article 1<sup>er</sup> de la loi relative au congé d'accueil.

*Article IV: Modification de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (modification des articles 11 et 95a)*

**L'article IV du PL 6935** traite de la modification de deux articles de la loi concernant l'impôt sur le revenu.

*Article V: Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat (remplacement des articles 29bis, 29ter, 29quater, 29quinquies et 29sexies; abrogation de l'article 29septies)*

**L'article V du PL 6935** prévoit dans la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, des modifications aux articles 29bis à 29septies.

Au vu de l'identité des textes, sauf les aménagements textuels et de fond qui s'imposaient en raison du statut particulier des fonctionnaires d'Etat, il est renvoyé pour le surplus au commentaire des dispositions visées par l'article I du PL 6935).

*Article VI: Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux (remplacement des articles 30bis, 30ter, 30quater, 30quinquies et 30sexies; abrogation de l'article 30septies)*

**L'article VI du PL 6935** prévoit dans la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, des modifications aux articles 30bis à 30septies.

Au vu de l'identité des textes, sauf les aménagements textuels et de fond qui s'imposaient en raison du statut particulier des fonctionnaires communaux, il est renvoyé pour le surplus au commentaire des dispositions visées par **l'article I du PL 6935**).

*Article VII: Modification de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail (point h) de l'article 4)*

**L'article VII du PL 6935** modifie le point h) de l'article 4 de la loi portant introduction d'un Code du travail.

*Article VIII: Abrogation des articles 1 à 6 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales*

**L'article VIII du PL 6935** abroge les articles 1 à 6 de la loi portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales et traite des dispositions transitoires en vue de l'entrée en vigueur de la présente loi portant réforme du congé parental.

*Article IX: Mise en vigueur de la loi*

**L'article IX du PL 6935** traite de la mise en vigueur de la présente loi portant réforme du congé parental.

\*

Compte tenu des observations qui précèdent, la Commission de la Famille et de l'intégration propose en sa majorité à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi dans la teneur suivante:

\*

**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 1988 portant 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**

**Art. I.** Le Code du travail est ainsi modifié:

1° L'article L. 234-43 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-43** (1) Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.

Peut prétendre au congé parental tout parent, pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, soit au sens de l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, sous 1) du Code de la sécurité sociale moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, sous 2) ou 10) du Code de la sécurité sociale;
- est occupé, en cas d'activité salariale, du chef d'un ou de plusieurs contrats de travail ou d'un contrat d'apprentissage pendant toute la durée du congé parental;

- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès du même employeur sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

(2) La condition d'affiliation continue pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'affiliation requise par le paragraphe 1<sup>er</sup> ci-avant.

La condition d'affiliation auprès d'un même employeur est présumée remplie si par suite de cession, fusion ou de transfert d'entreprise, le parent salarié est transféré sans interruption à un autre poste de travail.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.“

2° L'article L. 234-44 est remplacé par les dispositions suivantes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3° L'article L. 234-45 est remplacé par les dispositions suivantes:

**„Art. L. 234-45** (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après „premier congé parental“, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du présent paragraphe doit être pris 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.

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

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

4° L'article L. 234-46 est remplacé par les dispositions suivantes:

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

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

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

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

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

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

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

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

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

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

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

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

La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout report d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, le délégué à l'égalité ou les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité dans un secteur parti-

culièrement important de l'économie au titre des articles L. 161-5 et L. 161-6, liés par convention collective de travail à l'entreprise et représentés au sein de la délégation du personnel, peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut prévenir ou aplanir les divergences.

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

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

5° L'article L. 234-47 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-47** (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

(2) Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

(3) Le congé parental entamé prend fin à la date de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande. Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après la date de décès ou le rejet de la demande d'adoption.

En cas de décès d'un enfant, d'une naissance ou adoption multiple, avant la période d'extension du congé parental, la durée du congé est réduite en conséquence.

Lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même entreprise, à une priorité d'affectation à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou en cas de décès du parent bénéficiaire du premier congé parental avant l'expiration de celui-ci, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé l'employeur. La même disposition s'applique à l'autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

(5) Pendant la durée du congé parental à plein temps, le contrat de travail est suspendu intégralement. Pendant la durée du congé parental à temps partiel ou les périodes du congé parental fractionné, le contrat de travail est suspendu partiellement ou proportionnellement. Pendant le contrat d'apprentissage, la durée de la formation professionnelle de base, ainsi que celle de la formation professionnelle initiale se prolongent du congé parental accordé.

(6) En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d'accueil, celui-ci interrompt le congé parental. La fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l'un des parents est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci.

(7) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux.

(8) 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 ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2. 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.

(9) Pendant la durée du congé parental, 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 congé parental est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

(10) En exécution de l'article L. 162-12, paragraphe 5, les salariés bénéficiant d'un congé parental ont droit à l'accès aux mesures de formation continue organisées ou offertes par l'employeur, afin de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

Sans préjudice de l'alinéa qui précède, l'employeur et le salarié bénéficiaire du congé parental peuvent stipuler d'un commun accord, par avenant au contrat de travail, à signer au plus tard un mois avant le début du congé parental, que le salarié assistera à des manifestations organisées par ou à la demande de l'employeur, et notamment des réunions de service, des réunions ou séances d'information sur, notamment, l'évolution de l'entreprise, l'évolution des procédures ou des techniques, le fonctionnement du service ou de l'entreprise, l'introduction d'innovations, ainsi que des formations continues susceptibles de garantir ou d'améliorer l'employabilité du salarié à la reprise de son travail.

L'avenant fixe le nombre, les horaires et les autres modalités des mesures prévues à l'alinéa qui précède.

Les mesures prévues ne peuvent pas avoir pour but ou pour effet la participation du salarié au travail normal et courant de l'entreprise, ni à l'exécution de surcroûts de travail. La violation de cette disposition donne droit à des dommages-intérêts au profit du salarié.

Le salarié peut dénoncer unilatéralement l'avenant visé à l'alinéa 2 qui précède. Cette dénonciation se fera soit par lettre recommandée à la poste, soit par remise en mains propres de l'employeur ou de son représentant, soit par courrier électronique, le tout avec accusé de réception. La dénonciation ne donnera lieu à aucune sanction ni civile, ni pénale et ne constituera pas un motif de licenciement.

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

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

(12) La période de congé parental est prise en compte comme période de stage pour l'indemnité pécuniaire de maternité, pour l'indemnité de chômage et un nouveau congé parental.

(13) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi sous réserve de la faculté laissée au salarié de mettre fin à son contrat de travail dans les formes prévues par les articles L. 124-4 et L. 124-13.

Le salarié dont le contrat est suspendu suite à la prise d'un congé parental et qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration du congé est tenu d'en informer l'employeur, moyennant lettre

recommandée avec accusé de réception, dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission conformément à l'article L. 124-4, alinéa 2.

Toutefois, l'obligation visée à l'alinéa qui précède ne dispense pas le salarié de notifier en due forme à l'employeur la résiliation du contrat, la notification ne pouvant cependant avoir lieu qu'au plus tôt le premier jour du préavis prévu à l'article L. 124-4.

Le défaut non justifié par un motif grave et légitime de reprise du travail à l'expiration du congé parental en l'absence de l'information ou de la notification de la démission conformément aux alinéas qui précèdent constitue un motif légitime de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave par l'employeur.

(14) Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat de travail par l'employeur pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.“

6° L'article L. 234-48 est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. L. 234-48** Dans le cas d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, le droit au congé parental ne peut prendre effet et le congé ne peut être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai.“

7° L'article L. 234-49 est abrogé.

8° L'article L. 234-56 prend la teneur suivante:

„**Art. L. 234-56** (1) En cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit „congé d'accueil“, d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. En cas d'adoption multiple, la durée du congé d'accueil est portée à douze semaines.

Si les deux parents sont occupés dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé, ils désignent d'un commun accord celui qui sollicite le congé d'accueil.

Il en est de même si l'un des parents exerce une activité professionnelle non salariée.

Lorsque le congé d'accueil a été sollicité et accordé à un parent conformément aux dispositions du présent paragraphe, il ne peut plus être sollicité par l'autre parent.

Au cas où l'un des conjoints adoptants a obtenu le bénéfice du congé d'accueil visé à l'article 29, paragraphe 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, le congé d'accueil prévu par les dispositions du présent article ne peut plus être accordé.

(2) S'il n'y a qu'un seul adoptant salarié, celui-ci peut seul bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis ne vive déjà en communauté domestique avec l'adoptant ou qu'il s'agisse de l'enfant de son conjoint ou partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats.“

**Art. II.** Le Code de la sécurité sociale est ainsi modifié:

1° Le point 10) de l'article 240 est modifié comme suit:

„10) par parts égales à l'Etat et à l'assuré, pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, 16) jusqu'à concurrence de l'indemnité de congé parental.“

2° L'intitulé du livre IV est complété et prend la teneur suivante:

„Prestations familiales et indemnité de congé parental“

3° Il est inséré un intitulé précédant l'article 306 qui prend la teneur „Bénéficiaires“

4° L'article 306 est remplacé comme suit:

„**Art. 306.** (1) Pendant la durée du congé parental accordé en application des articles L. 234-43 à L. 234-48 du Code du travail, 29*bis* à 29*sexies* de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30*bis* à 30*sexies* de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, la perte de revenu professionnel est compensée par un revenu de remplacement, désigné ci-après par „indemnité“, qui est versée mensuellement par la Caisse.

(2) Le droit à l'indemnité est encore ouvert au travailleur non salarié pendant la durée du congé parental, accordé en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants qui n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis et de douze ans accomplis en cas d'adoption, à condition

- a) qu'il soit affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, sous 4), 5) ou 10);
- b) qu'il n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail presté avant le congé parental ou réduit son ou ses activités professionnelles conformément aux réductions prévues à l'article L. 234-44, paragraphe 2 en cas de congé parental fractionné;
- c) qu'il élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

La condition d'affiliation continue pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

Est assimilée au congé d'accueil la période indemnisée au même titre par la Caisse nationale de santé pour les professions visées à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, sous 4) et 5) du présent Code.

La durée et les modalités du congé parental alloué au travailleur non salarié sont déterminées par référence aux dispositions des articles L. 234-44 à L. 234-47 du Code du travail.“

5° Il est inséré un intitulé précédant l'article 307 qui prend la teneur „Montant, modalités et paiement de l'indemnité“

6° L'article 307 est remplacé comme suit:

„**Art. 307.** (1) L'indemnité est calculée sur la base du revenu professionnel défini au titre de l'assurance pension relatif aux affiliations en cours au début du congé parental.

Le montant de l'indemnité correspond au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant le début du congé parental. Les modifications de revenus intervenues après le début du congé parental impliqueront le recalcul de l'indemnité.

Les montants du revenu professionnel entrant dans le calcul de l'indemnité sont réduits au nombre indice cent du coût de la vie et adaptés à l'évolution de cet indice suivant les modalités applicables aux traitements et pensions des fonctionnaires de l'Etat.

(2) L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être inférieure au produit de la durée calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail et du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle.

L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être supérieure au produit de la durée calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail et d'un montant égal à cinq tiers du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle.

Les fractions de cents sont arrondies vers le haut si elles sont supérieures ou égales à cinq millièmes d'euros.

Les fractions de cents sont arrondies vers le bas si elles sont inférieures à cinq millièmes d'euros.

(3) L'indemnité est soumise aux charges fiscales et sociales, à l'instar du revenu sur base duquel elle est calculée, mais exempte des cotisations pour l'indemnité pécuniaire de maladie ainsi que des cotisations en matière d'assurance accidents et d'allocations familiales. La part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse.

(4) Pendant la durée du congé parental à plein temps, le paiement de l'indemnité est continué en cas de survenance d'une maladie pour autant que les autres conditions restent remplies. Le droit à

l'indemnité pécuniaire de maladie et, pour les salariés, également le droit à la continuation de la rémunération est suspendu.

Pour le parent bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel, le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou à la continuation de la rémunération est maintenu pour la durée de travail restante.

(5) L'indemnité est suspendue pendant la période du droit à l'indemnité pécuniaire de maternité prévu à l'article 25.

(6) L'indemnité n'est pas prise en compte jusqu'à concurrence de trente pour cent de son montant brut en vue de la détermination des prestations dues au titre de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

(7) Si la période indemnisée est inférieure à un mois, le parent bénéficiaire a droit à un prorata de l'indemnité pour la fraction du mois entamée.

(8) L'indemnité est versée à la fin de chaque mois pour lequel elle est due, à condition que la demande et les autres pièces justificatives aient été introduites dans le délai prescrit. En cas de présentation tardive de la demande ou des autres pièces justificatives requises, elle est versée dès que l'instruction du dossier par la Caisse est terminée.

(9) Les mensualités déjà versées donnent lieu à restitution intégrale en cas de violation des dispositions des articles L. 234-43, paragraphe 1<sup>er</sup> du Code du travail, 29bis, paragraphe 1<sup>er</sup> de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis, paragraphe 1<sup>er</sup> de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux et en raison

- a) de la résiliation volontaire du contrat de travail par le parent, lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental, ou
- b) de l'interruption du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté.

Les exceptions prévues au point b) ci-dessus ne sont prises en considération qu'à condition que l'interruption du congé et la cause de l'interruption aient été notifiées préalablement à la Caisse par le parent bénéficiaire. Lorsque la cause de l'interruption est extérieure au bénéficiaire, la notification doit être complétée d'une attestation émanant de l'employeur si la cause est inhérente à l'entreprise, sinon de l'autorité compétente pour constater la cause en question.

Toutefois, en cas de changement d'employeur pendant le congé parental, le parent bénéficiaire peut reprendre son travail avant l'expiration du congé, l'indemnité versée jusqu'à cette date restant acquise."

7° Il est inséré un intitulé précédant l'article 308 qui prend la teneur „Demande de l'indemnité“

8° L'article 308 est remplacé comme suit:

„**Art. 308.** (1) Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent doit présenter une demande écrite à la Caisse accompagnée, le cas échéant, du plan de congé parental.

(2) La demande présentée par le parent salarié doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la Caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur pour ce qui est du congé consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil et dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur, ou, à défaut, dans la quinzaine de l'expiration du délai de quatre semaines prévu en cas de report du congé pour ce qui est du congé demandé par l'autre parent.

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le début de son congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à sa demande, qui est à notifier à la Caisse deux mois avant le début de la période ouvrant droit à l'indemnité pécuniaire de maternité en ce qui concerne le premier congé parental et au moins quatre mois avant le début du deuxième congé parental.

(3) La naissance dûment certifiée par l'officier de l'état civil doit être déclarée à la Caisse dans le même délai à compter de la déclaration prévue à l'article 55 du Code civil, ensemble avec les attestations nécessaires à la détermination du droit et de la période de paiement.

En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la Caisse avant la septième semaine suivant l'accouchement. Dans le cas contraire, le parent concerné en informe par écrit la Caisse dans le même délai.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de douze ans, les adoptants doivent transmettre à la Caisse, ensemble avec la demande prévue au paragraphe 2, un certificat du tribunal attestant que la procédure en vue de l'adoption a été entamée.

(4) Dès que le début du congé parental peut être déterminé sur base des pièces justificatives fournies, la Caisse notifie aux parents la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle celle-ci est accordée. En même temps, elle en informe utilement le ou les employeurs du parent salarié.

A partir de la notification de la décision d'octroi de l'indemnité pour la période déterminée, le choix du congé parental est définitif et le parent n'est plus recevable à renoncer au congé parental.

Les parents bénéficiaires sont tenus à notifier dans le délai d'un mois tout fait pouvant donner lieu à réduction ou extinction de leurs droits. Ils sont tenus d'une façon générale à fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi de l'indemnité de congé parental.

(5) Les employeurs, les administrations et établissements publics, notamment les organismes de la sécurité sociale, sont tenus de fournir à la Caisse pour l'avenir des enfants, sous format électronique s'ils sont disponibles dans ce format, sinon sur tout autre support, les renseignements et données que celle-ci leur demande pour la détermination du droit, le calcul et le contrôle de l'indemnité de congé parental.“

9° L'article 314 est complété par un alinéa 2 qui prend la teneur suivante:

„**Art. 314.** Toutes les prestations prévues au présent livre, à l'exception de l'allocation de naissance, peuvent être cédées, mises en gage ou saisies jusqu'à concurrence de la moitié du terme mensuel dû, pour couvrir:

- a) les créances qui compètent aux communes, aux offices sociaux, aux établissements et administrations publiques en remboursement de secours alloués dans la mesure où ces secours concernent les enfants bénéficiaires ou pour rembourser des frais avancés pour l'entretien ou l'éducation des enfants bénéficiaires;
- b) une dette de l'attributaire envers une institution de sécurité sociale;
- c) les mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt consenti pour la construction ou l'acquisition, d'un logement familial, à condition que les enfants bénéficiaires soient héritiers réservataires du débiteur concerné.

L'indemnité de congé parental prévue à l'article 306 ci-avant peut être cédée, mise en gage ou saisie dans les limites fixées par la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes.“

**Art. III.** L'article 1<sup>er</sup> de la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé est modifié comme suit:

„**Art. 1<sup>er</sup>.** (1) En cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit „congé d'accueil“, d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. En cas d'adoption multiple, la durée du congé d'accueil est portée à douze semaines.

Si les deux parents sont occupés dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé, ils désignent d'un commun accord celui qui sollicite le congé d'accueil.

Il en est de même si l'un des parents exerce une activité professionnelle non salariée.

Lorsque le congé d'accueil a été sollicité et accordé à un parent conformément aux dispositions du présent alinéa, il ne peut plus être sollicité par l'autre parent.

Au cas où l'un des conjoints adoptants a obtenu le bénéfice du congé d'accueil visé à l'article 29, paragraphe 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonction-

naires de l'Etat, le congé d'accueil prévu par les dispositions du présent article ne peut plus être accordé.

(2) S'il n'y a qu'un seul adoptant salarié, celui-ci peut seul bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis ne vive déjà en communauté domestique avec l'adoptant ou qu'il s'agisse de l'enfant de son conjoint ou partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats."

**Art. IV.** La loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu est modifiée comme suit:

„1° Au numéro 1a de l'article 11, à la première phrase le mot „ou“ entre „Mutualité des employeurs“ et „l'Association d'assurance accident“ est remplacé par une virgule et le numéro 1a est complété in fine par les termes „ou la Caisse pour l'avenir des enfants“.

Le même numéro 1a est complété d'une lettre e) qui prend la teneur suivante:

„l'indemnité de congé parental visée à l'article 306, paragraphe 2 du Code de la sécurité sociale;“

2° A l'article 95a, à la première phrase le mot „ou“ entre „Mutualité des employeurs“ et „l'Association d'assurance accident“ est remplacé par une virgule et après le mot „accident“ il est ajouté les termes „ou la Caisse pour l'avenir des enfants“.

A l'article 95a in fine le point est remplacé par un point-virgule et l'article 95a est complété d'une lettre d) qui prend la teneur suivante:

„l'indemnité de congé parental visée à l'article 306, paragraphe 2 du Code de la sécurité sociale;“ “

**Art. V.** La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

Les articles 29*bis* à 29*septies* de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat sont remplacés par les dispositions suivantes:

„**Art. 29*bis*.** (1) Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.

Peut prétendre au congé parental tout parent, pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, soit au sens de l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, sous 1) du Code de la sécurité sociale auprès de l'Etat pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, sous 2) ou 10) du Code de la sécurité sociale;
- est détenteur de cet engagement pendant toute la durée du congé parental;
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès de l'Etat sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

(2) La condition d'affiliation continue pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7,

L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1<sup>er</sup> ci-avant.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le chef d'administration ou son délégué et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la

demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le chef d'administration ou son délégué, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

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

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

**Art. 29quater.** (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après „premier congé parental“, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental et de l'indemnité de congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du présent paragraphe doit être pris 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.

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

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

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

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

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

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

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 29sexies.** (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

(2) Le congé parental qui n’est pas pris par l’un des parents n’est pas transférable à l’autre parent.

(3) Le congé parental entamé prend fin à la date de décès de l’enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d’adoption ne fait pas droit à la demande. Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après la date de décès ou le rejet de la demande d’adoption.

En cas de décès d’un enfant d’une naissance ou adoption multiple avant la période d’extension du congé parental, la durée du congé est réduite en conséquence.

Lorsque le ministre du ressort a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même administration, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d’une rémunération au moins équivalente. En cas d’impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) En cas de décès de la mère avant l’expiration du congé de maternité ou en cas de décès du parent bénéficiaire du premier congé parental avant l’expiration de celui-ci, l’autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé le ministre du ressort. La même disposition s’applique à l’autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l’expiration du congé parental de celui-ci.

(5) En cas de grossesse ou d’accueil d’un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d’accueil, celui-ci interrompt le congé parental. La fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l’un des parents est alors reporté

de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci.

(6) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais réglementaires.

(7) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.

**Art. 29septies.** (abrogé)<sup>66</sup>

**Art. VI.** La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifiée comme suit:

Les articles 30bis à 30septies de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux sont remplacés par les dispositions suivantes:

„**Art. 30bis.** (1) Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de six ans est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés.

Peut prétendre au congé parental tout parent pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, soit au sens de l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, sous 1) du Code de la sécurité sociale auprès de l'Etat pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, sous 2) ou 10) du Code de la sécurité sociale;
- est détenteur de cet engagement pendant toute la durée du congé parental;
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel dans l'administration communale ou l'établissement public communal sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

(2) La condition d'affiliation continue pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1<sup>er</sup> ci-avant.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.

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

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

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;

2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois de calendrier pendant une période maximale de vingt mois.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 30quater.** (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après „premier congé parental“, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental et de l'indemnité de congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du présent paragraphe doit être pris 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.

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

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

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

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

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

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

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

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

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

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

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent, justifiée par certificat médical;

– en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

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

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

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

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

**Art. 30sexies.** (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

(2) Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

(3) Le congé parental entamé prend fin à la date de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande. Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après la date de décès ou le rejet de la demande d'adoption.

En cas de décès d'un enfant d'une naissance ou adoption multiple avant la période d'extension du congé parental, la durée du congé est réduite en conséquence.

Lorsque le collège des bourgmestre et échevins a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même administration communale ou le même établissement public communal, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou en cas de décès du parent bénéficiaire du premier congé parental avant l'expiration de celui-ci, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé le collège des bourgmestre et échevins. La même disposition s'applique à l'autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

(5) En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d'accueil, celui-ci interrompt le congé parental. La fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l'un des parents est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci.

(6) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais réglementaires.

(7) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.

**Art. 30septies.** (abrogé)<sup>44</sup>

**Art. VII.** Le point h) de l'article 4 de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail est ainsi modifié:

„h) les articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.“

**Art. VIII.** 1° Les articles 1 à 6 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales sont abrogés.

2° La présente loi ne s'applique qu'aux demandes de congé parental introduites auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants après son entrée en vigueur. Des dispositions régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la loi restent applicables aux demandes introduites avant cette date.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, pour les demandes introduites à 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, 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 pour l'avenir des enfants. Ce choix doit obligatoirement se situer avant le premier jour du congé parental.

Pour les demandes introduites à 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, les parents peuvent renoncer au congé parental et introduire une nouvelle demande en accord avec l'employeur. Dans ces cas, le respect des délais prévus aux articles L. 234-45, paragraphe 2, et L. 234-46, paragraphe 2, du Code du travail, *29quater*, paragraphe 2, et *29quinquies*, paragraphe 2, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, et aux articles *30quater*, paragraphe 2, et *30quinquies*, paragraphe 2, de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut des fonctionnaires communaux est présumé rempli. Si l'employeur refuse ce nouveau congé parental, l'ancienne demande est rétablie de plein droit. La nouvelle demande doit obligatoirement parvenir à la Caisse pour l'avenir des enfants avant le premier jour du congé parental.

3° Le parent ayant bénéficié pour un enfant d'un congé parental avant l'entrée en vigueur de la présente loi ne peut introduire une nouvelle demande pour ce même enfant. Ne pourront également pas prétendre aux dispositions de la présente loi, les parents ayant bénéficié pour le même enfant de l'allocation d'éducation abrogée depuis le 1<sup>er</sup> juin 2015 par l'article 2, alinéa 9 de la loi du 19 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre de paquet d'avenir-première partie (2015) ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature.

4° Tant que le montant du salaire social minimum horaire reste inférieur à 11,2159 euros, ce montant se substitue au salaire social minimum horaire au premier alinéa du paragraphe 2 de l'article 307 du Code de la sécurité sociale.

**Art. IX.** La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial.

Luxembourg, le 6 octobre 2016

*Le Président-Rapporteur,*  
Gilles BAUM

