

N° 7098**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2016-2017

PROPOSITION DE MODIFICATION**des annexes 4 et 5 du Règlement de la Chambre des Députés**

* * *

*Dépôt: (MM. Eugène Berger, Alex Bodry, Mars Di Bartolomeo, Députés,
Mme Viviane Loschetter, Députée, M. Gilles Roth, Député): 1.12.2016*

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Exposé des motifs	1
2) Commentaire des articles	5
3) Texte de la Proposition de modification.....	9

*

**PROPOSITION DE MODIFICATION DES ANNEXES 4 ET 5
DU REGLEMENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES**

EXPOSE DES MOTIFS

Le projet de loi n° 6935 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, a été déposé à la Chambre des Députés le 15 janvier 2016 par Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration. Ce projet de loi 6935 a fait l'objet d'un vote de la Chambre des Députés en date du 11 octobre 2016.

Cette loi ayant une incidence sur l'annexe 4 du Règlement de la Chambre des Députés, il y a lieu de la modifier afin de tenir compte de ces nouvelles dispositions relatives au congé parental dans le statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés.

Cette proposition a pour objet la modification des dispositions 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 la présente proposition 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.

Enfin, la présente proposition vise à modifier ponctuellement les annexes 4 et 5 du Règlement de la Chambre des Députés.

Les explications ci-dessous sont en grande majorité issues du rapport du projet de loi 6935 et repris dans la présente proposition.

Les principales innovations de la nouvelle législation sont les suivantes:

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^{er} 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 ≥ 20 et ≤ 40 hrs/semaine</i>	<i>Durée de travail ≥ 10 et ≤ 20 hrs/semaine</i>	<i>Contrat d'apprentissage</i>
1 employeur	CP plein temps 4 ou 6 mois CP plein 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 plein 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 de 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 sai-

sonnière. 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.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Observation liminaire

Le commentaire des articles se limite aux points essentiels du projet de loi 6935 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 6935 tel que déposé.

Article I:

L'article I de cette proposition de modification du Règlement de la Chambre des Députés prévoit la modification de l'annexe 4 du Règlement de la Chambre des Députés et plus précisément des articles 29bis à 29septies.

Au vu de l'identité des textes, sauf les aménagements textuels et de fond qui s'imposent en raison du statut particulier des fonctionnaires de la Chambre des Députés, il est renvoyé pour le surplus au commentaire des dispositions applicables aux salariés tels que précisés dans les modifications du code du travail ci-dessous.

Le projet de loi 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^{er}, 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^{er}, alinéa 1^{er}, 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^{er}, 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^{er} 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^{er} 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 entrevoit 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^{er}, 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^{er} 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

L'article II de cette proposition de modification du Règlement de la Chambre des Députés vise à modifier l'article 23 point 5 de l'annexe 4 et l'article 24 de l'annexe 5 afin de mettre fin au litige entre le Bureau et les fonctionnaires engagés après le 18 mars 2005. Les modifications apportées entraînent pour ces fonctionnaires une reconstitution de carrière sans que pour étant ces derniers ne puissent prétendre à une rétroactivité de la mesure.

Article III

L'article III prévoit une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

*

TEXTE DE LA PROPOSITION DE MODIFICATION

Art. I.– Les articles 29*bis* à 29*septies* du statut des fonctionnaires de la Chambre des Députés 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 du présent statut. 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^{er}, alinéa 1^{er}, 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^{er}, alinéa 1^{er}, 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^{er} 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 Bureau de la Chambre des Députés, 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 Bureau de la Chambre des Députés, 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^{er} 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^{er}, 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 Secrétaire général 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 Secrétaire général 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 Secrétaire général 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 Secrétaire général 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 Secrétaire général ou son délégué, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si le Secrétaire général 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 Secrétaire général 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^{er}.

Art. 29^{quater}. (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 Bureau de la Chambre des Députés, 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 Bureau de la Chambre des Députés dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(3) Le Bureau de la Chambre des Députés 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 29^{sexies}.

Art. 29^{quinquies}. (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 Bureau de la Chambre des Députés, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) Le Bureau de la Chambre des Députés 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 29^{sexies}.

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 service ou de l'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 Bureau de la Chambre des Députés 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 le Bureau de la Chambre des Députés et les ministres des ressorts respectifs. En cas de report du congé, le Bureau de la Chambre des Députés 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.

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 Bureau de la Chambre des Députés a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans l'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 Bureau de la Chambre des Députés. 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)⁶⁶

Art. II.– L'article 23 point 5 de l'annexe 4 et l'article 24 de l'annexe 5 sont modifiés comme suit:

„Les fonctionnaires de l'Administration parlementaire engagés avant le 18 mars 2005 bénéficient d'une prime spéciale non pensionnable correspondant à 1/6 du traitement brut.

Les fonctionnaires de l'Administration parlementaire engagés après le 18 mars 2005 bénéficient d'une prime d'astreinte en points indiciaires non pensionnable suivant les carrières et les échéances figurant ci-dessous.

Les agents de la carrière supérieure bénéficient d'une prime de 25 points indiciaires lors de leur nomination, de 20 points indiciaires supplémentaires après six années de service et de 15 points indiciaires supplémentaires après douze années de service.

Les agents de la carrière moyenne bénéficient d'une prime de 20 points indiciaires lors de leur nomination, de 15 points indiciaires supplémentaires après six années de service et de 10 points indiciaires supplémentaires après douze années de service.

Les agents des carrières inférieures bénéficient d'une prime de 15 points indiciaires lors de leur nomination, de 10 points indiciaires supplémentaires après six années de service et de 5 points indiciaires supplémentaires après douze années de service.

Au moment de l'entrée en vigueur de la présente disposition, les agents en service et engagés après le 18 mars 2005 ont droit à une prime équivalant au nombre d'années passées à l'Administration parlementaire depuis leur nomination définitive, respectivement depuis la fin de la période d'essai pour les salariés fonctionnarisés.⁶⁶

Art. III.– Par dérogation à l'article 204 du Règlement de la Chambre des Députés, la présente modification des annexes 4 et 5 du Règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

(signatures)

