



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Session ordinaire 2015-2016

JPB/PR

P.V. FAIN 16

Commission de la Famille et de l'Intégration

Procès-verbal de la réunion du 11 juillet 2016

Ordre du jour :

- 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 14 mars 1988 relative au congé d'accueil ;
 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;
 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;
 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail
- Rapporteur : Monsieur Gilles Baum
- Analyse de l'avis du Conseil d'Etat et des avis des chambres professionnelles

*

Présents : M. Gilles Baum, Mme Taina Bofferding, Mme Tess Burton, M. Max Hahn, Mme Martine Hansen, Mme Cécile Hemmen, Mme Françoise Hetto-Gaasch, M. Fernand Kartheiser, M. Claude Lamberty, M. Marco Schank remplaçant Mme Sylvie Andrich-Duval, M. Marc Spautz, M. Roberto Traversini, M. Serge Wilmes remplaçant Mme Martine Mergen

Mme Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration

Mme Myriam Schanck, Président du comité directeur de la Caisse nationale des prestations familiales, Mme Isabelle Heuertz, du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

M. Jean-Paul Bever, de l'Administration parlementaire

*

Présidence : M. Gilles Baum, Président de la Commission

*

- 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 14 mars 1988 relative au congé d'accueil ;**
 - 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;**
 - 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**
 - 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;**
 - 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

La réunion du 11 juillet 2016 de la Commission de la Famille et de l'Intégration (COFAI) est consacrée à l'analyse de l'avis du Conseil d'Etat et des avis des chambres professionnelles relatifs au PL 6935.

Avant de passer à cette analyse et en guise d'introduction, Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration fait part de sa satisfaction que l'avis du Conseil d'Etat est maintenant disponible, le dépôt du PL 6935 remontant au 15 janvier 2016. Comme la réforme du congé parental est attendu avec impatience par beaucoup de familles, Madame la Ministre espère que les travaux parlementaires relatifs au PL 6935 puissent aller bon train de manière à voir les députés adopter un texte définitif à l'automne.

Elle revient ensuite brièvement sur les raisons qui ont poussé les auteurs du PL 6935 à envisager une réforme du congé parental qui fut introduit dans la législation luxembourgeoise par l'adoption de la loi du 12 février 1999 portant création du congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Elle indique aussi que l'objectif du PL 6935 est une réponse aux besoins de la vie en société actuelle et qu'il vise à :

- favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle,
- créer une relation solide entre l'enfant et ses parents,
- mieux répondre aux besoins des parents,
- augmenter la proportion des pères qui en profitent afin de favoriser l'égalité des chances, et
- augmenter le nombre de personnes en général qui y ont recours.

Finalement, Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration donne encore une fois un aperçu général des principales nouveautés induites par la réforme sur le congé parental et des changements opérés par rapport à l'ancienne législation (voir à cet effet le procès-verbal de la réunion de la COFAI du 15 février 2016 entièrement consacrée à la présentation du PL 6935).

Il revient alors au Président de la COFAI de commenter succinctement les avis des chambres professionnelles ainsi que celui du Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) sur la réforme envisagée du congé parental et d'en communiquer les principaux éléments aux membres de la commission qui peuvent être résumés comme suit :

Chambre des salariés (CSL) - avis du 16 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 la 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).

Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) - avis du 18 avril 2016

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 soulevée 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 débiter à la date de la demande du congé parental. Le conseil salue l'introduction d'un revenu de remplacement.

Avant que la COFAI ne passe à une analyse plus détaillée des différents articles du PL 6935 tels qu'avisés par le Conseil d'Etat en date du 5 juillet 2016, Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration tient à préciser que celui-ci ne se prononce pas sur les nouvelles dispositions relatives aux modèles de congé parental ou d'indemnisation. La Haute Corporation rejoint la Chambre de Commerce au niveau de la critique tenant à la lisibilité du texte. Ainsi, elle 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.

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.

La 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 à 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 de 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 2^e 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 licencier 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.

Analyse des différents articles du PL 6935 tels qu'avisés par le Conseil d'Etat

En présence de la Ministre de la Famille et de l'Intégration, de la Présidente du comité directeur de la Caisse nationale des prestations familiales et d'une représentante du Ministère de la Famille et de l'Intégration, les membres de la COFAI se mettent à décortiquer les différents articles du PL 6935, ceci à l'aune des recommandations et précisions formulées par le Conseil d'Etat.

Art. I. (modification des articles L. 234-43, L. 234-44, L. 234-45, L. 234-46 et L. 234-47 du Code du travail)

Article L. 234-43

La COFAI, à l'exception du membre ADR qui s'abstient, consent à la proposition du Conseil d'Etat de libeller l'alinéa 1^{er} du paragraphe 1^{er} de la façon suivante: „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."

La commission, à l'exception du membre ADR qui s'abstient, consent aussi à la suggestion de la Haute Corporation de fusionner les deux premiers tirets visés du paragraphe 1^{er} de l'article L. 234-43 afin de déterminer sans équivoque les situations ouvrant droit au congé parental et de retenir le libellé suivant:

„Peut prétendre au congé parental tout parent, pour autant qu'il est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise 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 moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 2, ou 10, du Code de la sécurité sociale;“.

La COFAI se rallie aussi, à l'exception du membre ADR qui s'abstient, à la proposition du Conseil d'Etat de préciser au 3^e tiret du paragraphe 1^{er} de l'article L. 234-43 : „en cas d'activité salariale est occupé du chef d'un ou de plusieurs contrats de travail ou d'un contrat d'apprentissage pendant toute la durée du congé parental“.

A l'alinéa 2 du paragraphe 2 de l'article L. 234-43, le Conseil d'Etat demande que soient précisées dans le texte les mesures en faveur de l'emploi organisées par l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) ou les mesures d'activités d'insertion professionnelle organisées par le Service national d'action sociale. La COFAI, à l'exception du membre ADR qui s'abstient, y consent.

En relation avec le dernier alinéa du paragraphe 2 de l'article L. 234-43, le Conseil d'Etat s'interroge sur l'incidence du refus d'un employeur, lorsque le salarié détenteur de plusieurs contrats de travail parallèles change d'employeur. Comme la Présidente du comité directeur de la Caisse nationale des prestations familiales estime que le Conseil d'Etat n'a pas à s'interroger sur une telle incidence parce que cette situation est aujourd'hui déjà réglée, la COFAI, à l'exception du membre ADR qui s'abstient, décide qu'il n'est pas opportun de compléter le PL 6935 sur ce point.

De sorte que la COFAI, à l'exception du membre ADR qui s'abstient, s'accorde sur la teneur suivante de l'article L. 234-43 :

~~« Art. L. 234-43 (1) Il est introduit un congé spécial dit „congé parental“, accordé à toute personne, ci-après appelée „le parent“, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis et de douze ans accomplis en cas d'adoption. Par enfant il y a lieu d'entendre les enfants nés dans le mariage, les enfants nés hors mariage et les enfants adoptifs. 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 le 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 ~~auprès d'un employeur,~~

~~moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine ;~~

~~est affilié obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article alinéa 1, sous 1), 2) et 10) du Code de la sécurité sociale, soit au sens de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, 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^{er}, alinéa ~~21^{er}~~, sous 2) ou 10), du Code de la sécurité sociale ;~~

- ~~- est détenteur de ce contrat de travail, en cas d'activité salariale, est occupé 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^{er} 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. »

Article L. 234-44

A l'endroit des paragraphes 2, 3 et 4 de l'article L. 234-44, le Conseil d'Etat constate que le texte qu'il a avisé fait référence à la „durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective“, alors que les termes généralement utilisés dans le Code du travail sont „la durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective“ (voir l'article L.123-1 du Code du travail). Pour des raisons de cohérence de texte, le Conseil d'Etat propose de retenir la formulation généralement utilisée dans le Code du travail.

La COFAI, à l'exception des représentants parlementaires CSV et ADR qui s'abstiennent, consent à retenir cette proposition du Conseil d'Etat de même qu'elle se rallie, à l'exception des représentants parlementaires CSV et ADR qui s'abstiennent, à la suggestion de la Haute Corporation de libeller l'article L.234-44, paragraphe 5, alinéa 2, en projet de la manière suivante :

„Toutefois le parent a droit uniquement au congé parental, conformément au paragraphe 1^{er}, si entre le moment de la notification du congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.“

A l'endroit du paragraphe 6 de l'article L. 234-44, le Conseil d'Etat note que le parent apprenti n'aura pas le choix entre un congé de quatre ou de six mois, et qu'il ne pourra opter que pour une période de congé parental de six mois. Les auteurs ne se sont pas exprimés sur la raison de cette restriction, alors que, dans le cadre d'un apprentissage, une période plus courte pourrait être avantageuse. Pour tenir compte de cette réflexion faite par la Haute Corporation, la COFAI, à l'exception des représentants parlementaires CSV et ADR qui s'abstiennent, décide de formuler le paragraphe 6 de l'article L. 234-44 de la manière suivante : „(6) ~~Par dérogation aux dispositions qui précèdent, il~~ Le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage ne peut prétendre qu'au congé parental à temps plein de quatre ou six mois par enfant.“

A l'endroit du paragraphe 9, alinéa 1, de l'article L. 234-44, le Conseil d'Etat propose d'ajouter à la fin de la première phrase du paragraphe sous avis entre les mots „quatre semaines“ et „de la demande du parent“, les termes „à dater de“, et ce dans un souci de clarté. Dans le même alinéa, le Conseil d'Etat suggère aux auteurs du PL 6935 de spécifier dans le texte que des modifications au plan de congé parental dûment arrêté ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier. La COFAI, à l'exception des représentants parlementaires CSV et ADR qui s'abstiennent, y consent.

A l'endroit du paragraphe 9, alinéa 2, de l'article L. 234-44, le texte en projet spécifie que le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants. Devant les lourdeurs administratives qu'une intervention d'approbation de la Caisse pour l'avenir des enfants entraîne et en l'absence de justifications imposant une telle approbation, le Conseil d'Etat propose d'en faire abstraction, et de prévoir que le plan de congé parental ne deviendra effectif qu'après la notification qui en aura été faite à la Caisse nationale pour l'avenir des enfants par lettre recommandée avec accusé de réception par les soins de l'employeur. Cette procédure, au demeurant plus conforme à l'article 308 du Code de la sécurité sociale, n'envisage dans aucune de ses dispositions une approbation du plan de congé parental. La COFAI, à l'exception des représentants parlementaires CSV et ADR qui s'abstiennent, consent à la proposition faite par le Conseil d'Etat.

De sorte que la COFAI, à l'exception des représentants parlementaires CSV et ADR qui s'abstiennent, s'accorde sur la teneur suivante de l'article L. 234-44 :

« **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 maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective~~ *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 maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective~~ *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 maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective~~ *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^{er} 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^{er} 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, ~~si à la suite d'un changement de la durée de travail applicable la durée de travail exigée par la première phrase des paragraphes 2 et 3 n'est plus respectée au début du congé parental,~~ le parent a droit uniquement à un ~~au~~ congé parental, conformément aux ~~dispositions du~~ paragraphe 1^{er} ~~du présent article.~~ *, 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) ~~Par dérogation aux dispositions qui précèdent,~~ Le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage ~~ne peut prétendre qu'~~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 ~~qu'à l'intérieur des formes de congé parental prévues au paragraphe 2 que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.~~ *Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.*

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^{er}. »

Article L. 234-45

A l'endroit du paragraphe 1^{er} de l'article L. 234-45, le PL 6935 introduit 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.

Le Conseil d'Etat demande toutefois, sous peine d'opposition formelle, que le texte 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.

La COFAI, sur proposition de son Président, décide de préparer un amendement en ce sens pour la prochaine réunion de la commission qui aura lieu vendredi, le 15 juillet 2016. En effet, dans l'hypothèse où les deux parents prennent ensemble le congé parental, il s'agira de déterminer qui des deux, en fonction du nom patronymique, prendra le premier congé parental (CP1), le deuxième congé parental (CP2) revenant alors automatiquement à l'autre des parents.

Le Conseil d'Etat demande aussi de reprendre la formulation de l'article L.234-45, paragraphe 1, alinéa 2, du Code du travail.

L'article L.234-45, paragraphe 1, alinéa 2, du Code du travail prévoit une dérogation pour le parent monoparental. Le texte proposé par les auteurs est repris de l'article L.234-45 actuellement en vigueur. Cependant, avec l'introduction de la différence entre un CP1 et un CP2, cette disposition devient inintelligible dans son libellé actuel et est dès lors source d'insécurité juridique, de sorte que le Conseil d'Etat doit s'y opposer formellement. Cette opposition formelle pourrait être évitée si l'alinéa 2 était remplacé par le texte suivant :

„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“.

La COFAI, à l'exception des représentants parlementaires CSV et ADR qui s'abstiennent, consent à la proposition faite par le Conseil d'Etat.

En raison d'une demande croissante de parents souhaitant prendre leur congé parental bien avant le premier jour de la neuvième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption, Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration souhaite raccourcir ce délai dans la nouvelle législation. Dès lors, elle se prononce pour le premier jour de la troisième semaine au lieu du premier jour de la neuvième semaine. La COFAI, à l'exception des représentants parlementaires CSV et ADR qui s'abstiennent, se rallie à la proposition de Madame la Ministre.

A l'endroit du paragraphe 3 de l'article L. 234-45, le Conseil d'Etat recommande de rédiger dans un souci de clarté du texte : „L'employeur est tenu d'accorder le premier congé parental à plein temps demandé ...“. La COFAI, à l'exception des représentants parlementaires CSV et ADR qui s'abstiennent, adopte cette recommandation.

Article L. 234-46

A l'endroit de l'article L. 234-46, paragraphe 4, où suite à l'impossibilité pour le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou de son délégué de trouver un accord sur le report d'un congé parental, l'une des parties en présence peut recourir au tribunal de travail, le Conseil d'Etat suggère de faire abstraction de la dernière phrase de l'alinéa 6 du paragraphe 4 et de commencer l'alinéa 7 de ce paragraphe de la façon suivante :

„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 ...“.

La COFAI, à l'exception des représentants parlementaires CSV et ADR qui s'abstiennent, consent à cette suggestion du Conseil d'Etat et s'accorde donc sur la teneur suivante de l'article L. 234-46, paragraphe 4, alinéa 7 :

« Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du report, l'une des parties peut ~~immédiatement saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé. L'employeur et le salarié peuvent~~ 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. »

Article L. 234-47

A propos du paragraphe 4 de l'article L. 234-47, le Conseil d'Etat affirme que tel qu'il est libellé actuellement, ce paragraphe est susceptible d'interprétations divergentes et qu'il convient de rédiger son début de phrase comme suit :

„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...“

La COFAI, à l'unanimité de ses membres, consent à se rallier à cette recommandation du Conseil d'Etat et s'accorde en conséquence sur la teneur suivante du paragraphe (4) de l'article L. 234-47 :

« (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. »

La COFAI, à l'unanimité de ses membres, consent aussi de se rallier au Conseil d'Etat quand celui-ci préconise de remplacer le mot „paragraphe“ par le mot „alinéa“ à l'alinéa 2 du paragraphe 10 de sorte que l'alinéa 2 du paragraphe 10 ait désormais la teneur suivante :

« Sans préjudice ~~du paragraphe 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. »

Enfin, la COFAI, à l'unanimité de ses membres, tient également compte de la recommandation du Conseil d'Etat de rajouter un paragraphe 14 à l'article L. 234-47 de façon à ce que le contenu de celui-ci ne s'applique pas seulement au paragraphe 13 dudit article, mais à l'ensemble des dispositions contenues dans l'article L. 234-47 du Code du travail.

Le nouveau paragraphe 14 aura la teneur suivante :

« (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. »

L'analyse du volet « Code du travail » du PL 6935 terminé, les membres de la COFAI s'attaquent ensuite à celle de son volet « Code de la sécurité sociale ». A l'aune des recommandations et précisions formulées par le Conseil d'Etat, les députés décortiquent les modifications apportées aux articles 306, 307 et 308 dudit Code, ceci dans le contexte du changement d'approche à l'égard du congé parental.

Art. II. (modification des articles 306, 307 et 308 du Code de la sécurité sociale)

Article 306

A l'endroit du paragraphe 1 de l'article 306, le Conseil d'Etat propose, dans un but de mieux ressortir la nature juridique de „l'indemnité de congé parental payée“ de libeller la fin de la phrase de ce paragraphe de la façon suivante :

„(...) la perte de revenu professionnel est compensée par un revenu de remplacement désigné ci-après par „indemnité“.“

A l'endroit du paragraphe 2 de l'article 306 réglant le droit à l'indemnité de congé parental dans le chef du travailleur non salarié, le Conseil d'Etat constate qu'il est fait abstraction de la première condition prévue à l'article 306, paragraphe 2, a) du Code de la sécurité sociale et qu'il n'est plus prévu que le travailleur non salarié soit domicilié de façon continue au Luxembourg ou relève du champ d'application des règlements communautaires.

Le Conseil d'Etat préconise aussi de fusionner les conditions reprises sub b) et c) du paragraphe 2 et ainsi on pourrait écrire :

„a) qu'il soit affilié obligatoirement au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1) ou sous 4) ou sous 10).“

Les membres de la COFAI, à l'exception du représentant parlementaire ADR qui s'abstient et des représentants parlementaires CSV qui votent contre, consentent à ces propositions faites par le Conseil d'Etat et s'accordent finalement sur la teneur suivante de l'article 306 :

« **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 ~~une indemnité de congé parental~~ *un revenu de remplacement*, désignée ci-après par „l'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 établi légalement sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg 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^{er}, alinéa 1^{er}, sous 1) ou sous 4), 5) ou sous 10) du présent Code ;

- b) qu'il soit affilié obligatoirement et d'une manière continue à ce titre pendant au moins douze mois précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1 sous 4), 5) et 10) du présent Code;
- c) qu'il ait été affilié obligatoirement au même titre à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter;
- d) 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;
- e) 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^{er}, alinéa 1^{er}, sous 4) et 5) du présent Code. »

Article 307

Concernant l'article 307 du Code de la sécurité sociale, le Conseil d'Etat dit qu'il y a lieu de préciser à l'alinéa 2 de son paragraphe 1^{er} que les modifications de revenus intervenues après le début du congé parental impliqueront le recalcul de l'indemnité, la modification intervenue avant le début dudit congé ayant déjà été prise en considération pour l'établissement du montant de l'indemnité de congé parental.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat recommande de faire abstraction du mot « strictement » à la dernière phrase du paragraphe 2 de l'article 307.

Les membres de la COFAI, à l'exception des représentants parlementaires CSV et du représentant parlementaire ADR qui s'abstiennent, consentent à ces propositions du Conseil d'Etat et s'accordent finalement sur la teneur suivante de l'article 307 :

« **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. ~~Toute modification du revenu professionnel implique le recalcul de l'indemnité~~ *Les modifications de revenus intervenues après le début du congé parental impliqueront le recalcul de l'indemnité, la modification intervenue avant le début dudit congé ayant déjà été prise en considération pour l'établissement du montant de l'indemnité de congé parental.*

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 ~~strictement~~ 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 mise 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^{er} du Code du travail, 29*bis*, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30*bis*, paragraphe 1^{er} 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. »

Article 308

Concernant la teneur de l'article 308 du Code de la sécurité sociale qui ne donne lieu à aucune observation de la part du Conseil d'Etat, les membres de la COFAI, à l'exception des

représentants parlementaires CSV et du représentant parlementaire ADR qui s'abstiennent, s'accordent à laisser cet article en l'état tel qu'il fut rédigé par les auteurs du projet de loi.

L'article 308 sera donc libellé 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. »

Luxembourg, le 12 juillet 2016

Le Secrétaire-administrateur,
Jean-Paul Bever

Le Président,
Gilles Baum