

N° 7060⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2017-2018

PROJET DE LOI

portant

1. **modification du Code du Travail;**
2. **abrogation des articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales**

* * *

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
<i>Amendements gouvernementaux</i>	
1) Dépêche du Ministre aux Relations avec le Parlement au Président de la Chambre des Députés (26.10.2017).....	1
2) Exposé des motifs	2
3) Texte et commentaire des amendements gouvernementaux	2
4) Fiche financière	5
5) Texte coordonné.....	5

*

**DEPECHE DU MINISTRE AUX RELATIONS AVEC LE PARLEMENT
AU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES**

(26.10.2017)

Monsieur le Président,

A la demande du Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, j'ai l'honneur de vous saisir d'amendements gouvernementaux au projet de loi sous rubrique.

A cet effet, je joins en annexe le texte des amendements avec un commentaire, un exposé des motifs, une fiche financière ainsi qu'une version coordonnée du projet de loi tenant compte desdits amendements.

Les amendements gouvernementaux ont été soumis pour information à la Chambre de commerce, à la Chambre des métiers, à la Chambre des salariés, à la Chambre des fonctionnaires et employés publics et à la Chambre d'agriculture.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma haute considération.

*Le Ministre aux Relations
avec le Parlement,
Fernand ETGEN*

*

EXPOSE DES MOTIFS

Dans le projet de loi qu'il est proposé d'amender, il avait été prévu, en concertation avec les partenaires sociaux, de relever le congé de paternité de 2 à 5 jours. Or, il se trouve qu'entre-temps la Commission européenne, dans le cadre de ses propositions accompagnant le Pilier des droits sociaux, a soumis une proposition de directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui prévoit un congé de paternité de dix jours au moins.

Avec les deux jours actuellement prévus par le Code du travail, le Luxembourg se range parmi les quelques pays qui n'accordent qu'un congé très limité aux pères pour la naissance de leur enfant. Ceci ne cadre ni avec l'aspiration d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ni avec la promotion de l'égalité entre hommes et femmes. Comme le Luxembourg a salué la proposition de la Commission européenne qui vise entre autre le congé parental, le congé d'aidant et des formules souples de travail, il a été considéré comme opportun d'amender le projet de loi 7060 déposé le 13 septembre 2016.

Comme le prévoit la proposition de directive „tous les pères qui travaillent pourront prendre au moins dix jours ouvrables de congé de paternité autour de la date de naissance de l'enfant“. Ce congé sera rétribué comme un congé normal et l'employeur pourra se faire rembourser au maximum les huit derniers jours. Ce remboursement est plafonné à cinq fois le salaire social minimum pour salariés non qualifiés comme en matière de congé de maternité.

La demande de remboursement est à adresser au Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire.

Le coût de cette mesure est estimé à quelques onze millions d'euros par an.

Par ailleurs les salariés ayant droit au congé de paternité doivent respecter un délai de préavis de deux mois pour informer l'employeur des dates et des conditions auxquelles ils entendent prendre ces congés.

En conséquence les trois premiers amendements proposés visent à augmenter la durée du congé de paternité en cas de naissance d'un enfant, à réaliser un parallélisme pour les cas d'adoption d'un enfant de moins de seize ans ainsi que d'en fixer les modalités d'exécution.

Le quatrième amendement augmente le nombre de jours de congé extraordinaire pour les parents en cas de décès d'un enfant mineur. Ce congé est relevé de trois à cinq jours ouvrables. Il est entendu que ce relèvement ne s'applique pas si, dans une entreprise, une convention collective accorde déjà un congé de cinq jours.

*

TEXTE ET COMMENTAIRE DES AMENDEMENTS GOUVERNEMENTAUX

Amendement 1

A l'article 1^{er} du projet de loi le point 2 du point 1^o prend la teneur suivante:

„2. dix jours pour le père en cas de naissance d'un enfant.“

Commentaire

Cet amendement prévoit de porter le congé de paternité à dix jours au lieu de cinq jours comme initialement prévu dans le projet de loi déposé.

Cette modification tient doré et déjà compte de la proposition faite par la Commission européenne dans le cadre du projet de directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants afin d'améliorer la possibilité pour les pères à assumer une part plus égale des responsabilités familiales à cette occasion.

Amendement 2

A l'article 1^{er} du projet de loi le point 7 du point 2^o prend la teneur suivante:

„7. dix jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre.“

Commentaire

Par analogie au premier amendement l'amendement 2 prévoit la même extension à 10 jours du congé de paternité en cas d'adoption.

Amendement 3

A l'article 1^{er} du projet de loi il est ajouté un nouveau point 6° de la teneur suivante:

„6° In fine de l'article L.233-16 sont ajoutés les alinéas suivants:

„Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

Ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. A défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de deux mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

A défaut de notification dans le délai imposé le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

A partir du troisième jour ces congés sont à charge du budget de l'Etat.

La demande de remboursement des salaires ainsi avancés est adressée par l'employeur, avec pièces à l'appui et, sous peine de forclusion, dans un délai de cinq mois à compter de la date de la naissance ou de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption au Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.“ “

Commentaire

Cet amendement vise à donner plus de flexibilité au bénéficiaire de ce congé en prévoyant qu'il peut être fractionné tout en fixant à deux mois suivant l'événement la période pendant laquelle il peut être pris.

Il prévoit également les modalités d'attribution du congé de paternité qui s'inspirent des règles applicables en matière de congé payé de récréation en disposant que ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent.

A défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

De même il précise que la demande, qui doit être introduite au plus tard deux mois avant le premier jour de congé de paternité, doit être accompagnée d'une copie du certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement ou d'une pièce renseignant sur la date présumée de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

Ces éléments doivent permettre à l'employeur de mieux planifier le remplacement du salarié concerné pendant son congé de paternité.

Si le salarié ne respecte pas cette obligation de notification dans le délai imposé le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

Ceci couvre également les salariés qui entendent prendre un congé en cas de naissance d'un enfant ou en vue de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption pendant les deux premiers mois après l'entrée en vigueur de la loi.

En effet ces salariés ne peuvent pas respecter le délai imparti par les nouvelles dispositions puisque l'événement se situe avant l'échéance des deux mois.

Ceci permet de garantir à ces salariés au moins un congé égal à celui prévu par l'ancienne législation.

Les premiers congés de 10 jours pourront dès lors n'être pris qu'à partir du 1^{er} mars 2018.

L'amendement 3 prévoit également que la partie de congé supérieure aux deux jours actuellement prévus par le Code est prise en charge par le budget de l'Etat par voie de remboursement de la part du Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire alors que le Gouvernement soutient fortement l'initiative de la Commission pour améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, sans vouloir en imputer le coût aux employeurs.

Le remboursement est, par analogie au congé de maternité, plafonné au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés et la demande de l'employeur doit être adressée au Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption. Ce délai de forclusion permettra une meilleure gestion des dossiers dans le temps.

Amendement 4

A l'article 1^{er} du projet de loi il est ajouté un nouveau point 3° de la teneur suivante:

„3° A l'article L.233-16, alinéa 1, il est ajouté un nouveau point 8 de la teneur suivante:

„8. cinq jours pour le décès d'un enfant mineur,“

Commentaire

Considérant que la mort d'un proche est un moment très pénible dans la vie familiale et d'autant plus douloureux en cas de décès d'un enfant en bas âge il est proposé d'augmenter le congé pour le décès d'un enfant mineur de trois jours à cinq jours.

Il est à noter que cette disposition est d'application générale sauf si une convention collective de travail prévoit déjà expressément un tel congé. Dans ce cas la disposition la plus favorable s'applique pour les salariés tombant dans le champ d'application de celle-ci.

Amendement 5

Il est proposé d'ajouter un nouvel article 4 au projet de loi relatif à l'entrée en vigueur des différentes mesures.

Le nouvel article 4 prend la teneur suivante:

„**Art. 4. Entrée en vigueur**

Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2018.“

Commentaire

Par le biais de l'amendement 5 l'entrée en vigueur de la loi est en principe fixée au 1^{er} janvier 2018. Ceci est notamment opportun pour faciliter le passage du système actuel de congé pour raisons familiales au système introduit par la nouvelle loi.

FICHE FINANCIERE

L'analyse est réalisée en prenant en considération les hommes âgés de 25 à 44 ans résidents et frontaliers en activité dans le secteur privé.

Informations disponibles:

- Nombre total d'hommes âgés de 25 à 44 ans résidents au Luxembourg = 88.554, dont 57.065 sont salariés dans le secteur privé (soit 64%).

En 2016, il y a eu 6.050 naissances, on peut alors estimer que $(6.050 * 64\%)$ 3.872 enfants sont nés de pères âgés de 25 à 44 ans salariés dans le secteur privé.

On sait aussi que le nombre d'hommes frontaliers âgés de 25 à 44 ans du secteur privé sont de 63.765. On estime alors $(3.872 * 63.765/57.065)$ 4.327 naissances parmi ces pères. Pour l'année 2016, $(3.872 + 4.327)$ 8.208 naissances ont concerné les salariés hommes du secteur privé (frontaliers et résidents) âgés entre 25 et 44 ans.

- Le salaire de base moyen journalier des salariés hommes âgés de 25 à 44 ans du secteur privé pour l'année 2016 est d'environ (puisque les calculs reposent uniquement sur des moyennes, les valeurs réelles n'ont pas été utilisées) 180 euros.

En conclusion, pour 8 jours ce montant est de 1.440 euros.

En considérant l'hypothèse 1 homme = 1 naissance, le coût estimé est de 11.819.520 euros $(1.440 \text{ euros} * 8.208 \text{ naissances})$.

Quant aux frais occasionnés par l'installation d'un système de traitement informatique des demandes de remboursement, ceux-ci peuvent être évalués à 100.000 €.

*

TEXTE COORDONNE

Art. 1^{er}. Le Code du travail est modifié comme suit:

1° Les points 1., 2., 3. et 4. de l'alinéa premier de l'article L.233-16 sont modifiés comme suit:

- „1. un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire;
2. ~~cinq jours consécutifs pour le père en cas de naissance d'un enfant à prendre dans les dix jours à partir de la naissance de l'enfant ou à partir du moment où l'enfant quitte l'institution hospitalière;~~ dix jours pour le père en cas de naissance d'un enfant.
3. un jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant;
4. deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles;“

2° Les points 6. et 7. de l'alinéa premier de l'article L.233-16 sont modifiés comme suit:

- „6. trois jours pour le mariage et un jour pour la déclaration de partenariat du salarié;
7. ~~cinq jours consécutifs en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption à prendre dans les dix jours à partir de l'adoption de l'enfant, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre.~~ dix jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre.

3° A l'article L.233-16, alinéa 1, il est ajouté un nouveau point 8 de la teneur suivante:

- „8. cinq jours pour le décès d'un enfant mineur;“

3°4° Il est ajouté à l'alinéa 2 de l'article L.233-16 une deuxième définition après celle de „partenaire“ de la teneur suivante:

- „,enfant“: tout enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif.“

4°5° La première phrase de l'alinéa 5 de l'article L.233-16 est modifiée comme suit:

- „A l'exception des points 2 et 7 visés à l'alinéa premier les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et doivent obligatoi-

rement être pris consécutivement à l'événement; ils ne peuvent être reportés sur le congé ordinaire.“

„6^o In fine de l'article L.233-16 sont ajoutés les alinéas suivants:

„Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

Ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. A défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de deux mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

A défaut de notification dans le délai imposé le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

A partir du troisième jour ces congés sont à charge du budget de l'Etat.

La demande de remboursement des salaires ainsi avancés est adressée par l'employeur, avec pièces à l'appui et, sous peine de forclusion, dans un délai de cinq mois à compter de la date de la naissance ou de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption au Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.“ “

5^o Il est introduit une section 7 au chapitre IV du titre III du livre II de la teneur suivante:

„Section 7.– Congé pour raisons familiales

Art. L.234-50. Sans préjudice de dispositions plus favorables prévues dans les conventions collectives, il est institué un congé spécial dit „congé pour raisons familiales“.

Art. L.234-51. Peut prétendre au congé pour raisons familiales, le salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 18 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage et l'enfant adoptif qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un des parents.

La limite d'âge de dix-huit ans ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code la Sécurité sociale.

Art. L.234-52. La durée du congé pour raisons familiales dépend de l'âge de l'enfant et s'établit comme suit:

- douze jours par enfant si l'enfant est âgé de zéro à moins de quatre ans accomplis;
- dix-huit jours par enfant si l'enfant est âgé de quatre ans accomplis à moins de treize ans accomplis;
- cinq jours par enfant si l'enfant est âgé de treize ans accomplis jusqu'à l'âge de dix-huit ans accomplis et hospitalisé.

Pour les enfants visés au troisième alinéa de l'article L.234-51 la durée du congé pour raisons familiales est portée au double par tranche d'âge.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné et, le cas échéant, il est proratisé en fonction de la durée d'affiliation du salarié pendant la tranche d'âge applicable.

Les deux parents ne peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps.

La durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée, sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à définir par règlement grand-ducal. La durée maximale de la prorogation est limitée à un total de cinquante-deux semaines pour une période de référence de cent quatre semaines qui prend fin la veille du premier jour couvert par le certificat médical visé à l'article L.234-53.

Art. L.234-53. L'absence du bénéficiaire lors d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci.

Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

Art. L.234-54. (1) La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.

(2) L'employeur averti conformément à l'article L.234-53 n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2.

Toutefois, les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si le certificat médical n'est pas présenté.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article L.125-1 et de l'article L.121-5, paragraphe 2, quatrième alinéa.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(3) Les dispositions du paragraphe 2 ne sont pas applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat médical visé à l'article L.234-53, sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(4) L'article L.121-6, paragraphe 3, deuxième alinéa n'est pas applicable au congé pour raisons familiales pour autant qu'il prévoit au profit du salarié le maintien intégral de son traitement pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents.

Art. L.234-55. Toute contestation relative au congé pour raisons familiales relevant d'un contrat de travail ou d'apprentissage entre un employeur, d'une part, et un salarié, d'autre part, est de la compétence des tribunaux du travail."

6° Le point 3 de l'alinéa 1^{er} de l'article L.331-2 est modifié comme suit:

„3. „femme allaitante“ désigne toute femme salariée allaitant son enfant au-delà de la période de douze semaines suivant l'accouchement et qui en informe son employeur par certificat médical envoyé par lettre recommandée à la poste. Ce certificat médical doit être reproduit à la demande de l'employeur en vue de la continuation de l'application des dispositions des chapitres III, IV, V et VI du présent titre ainsi que des articles L.336-2 et L.336-3, sans que des demandes successives à cet effet ne puissent être faites à intervalles trop rapprochés.“

7° Les alinéas deux et trois de l'article L.331-2 sont abrogés.

8° L'alinéa premier de l'article L.332-2 est modifié comme suit:

„La femme accouchée ne peut être occupée pendant les douze semaines qui suivent l'accouchement. Cette période, dite congé postnatal, est attestée par un certificat médical indiquant la date de l'accouchement.“

9° Le dernier alinéa de l'article L.332-2 est abrogé.

Art. 2. Disposition transitoire

Les jours de congé pour raisons familiales déjà pris au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi sur base des anciennes dispositions légales dans la tranche d'âge concernée sont portés en déduction du nombre maximal de jours de congé familial pouvant être attribués dans la tranche d'âge en question.

Art. 3. Disposition abrogatoire

Les articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales sont abrogés.

Art. 4. Entrée en vigueur

Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2018.