

N° 7060⁸**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2017-2018

PROJET DE LOI

portant modification

- 1. du Code du travail ;**
- 2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant**
- 3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales**

* * *

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA SECURITE SOCIALE**

(7.12.2017)

La commission se compose de : M. Georges ENGEL, Président ; Mme Taina BOFFERDING, Rapportrice ; MM. Gérard ANZIA, Frank ARNDT, André BAULER, Marc BAUM, Félix EISCHEN, Jean-Marie HALSDORF, Aly KAES, Alexander KRIEPS, Claude LAMBERTY, Mme Josée LORSCHKE, MM. Edy MERTENS, Paul-Henri MEYERS, Marc SPAUTZ, Serge WILMES, Membres.

*

I. ANTECEDENTS

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire le 13 septembre 2016.

L'avis de la Chambre des Métiers date du 11 octobre 2016. Celui de la Chambre des Salariés date du 12 octobre 2016. La Chambre de Commerce a rendu son avis en date du 7 décembre 2016.

Le Conseil d'État a émis son avis le 23 mai 2017.

La Chambre des Députés fut saisie le 27 octobre 2017 d'une série d'amendements gouvernementaux.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a entendu la présentation du projet de loi par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire dans sa réunion du 26 juin 2017. Elle y a procédé à l'examen des articles et à l'examen de l'avis du Conseil d'État. La commission a désigné dans sa réunion du 13 novembre 2017 Madame Taina Bofferding comme rapportrice du projet de loi. Elle a examiné lors de la même réunion les amendements gouvernementaux. La commission a adopté une série d'amendements parlementaires lors de sa réunion du 15 novembre 2017.

La Chambre des Salariés a adopté un avis complémentaire en date du 1^{er} décembre 2017.

Le Conseil d'État a émis son avis complémentaire en date du 5 décembre 2017 et la commission l'a examiné dans sa réunion du 6 décembre 2017.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a examiné et adopté le présent rapport au cours de sa réunion du 7 décembre 2017.

*

II. OBJET DU PROJET DE LOI

Le présent projet de loi vise à modifier les dispositions du Code du travail en matière de congés pour raisons d'ordre personnel, en matière de congé pour raisons familiales ainsi qu'en matière de congé postnatal.

Les modifications – augmentation de certains congés d'un côté et diminution, respectivement suppression, d'autres congés de l'autre – sont le fruit de négociations entre partenaires sociaux qui ont abouti à un compromis mis en œuvre par le présent projet de loi.

En ce qui concerne les congés pour raisons d'ordre personnel, le changement majeur a trait au congé du deuxième parent en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant qui sera étendu. Suite aux discussions au niveau européen d'un nouveau projet de directive prévoyant un congé « paternel » de dix jours, le gouvernement a pris l'initiative de proposer un amendement gouvernemental pour augmenter dès à présent les cinq jours de congé prévus par le projet de loi initial à dix jours. L'État financera les huit jours de congé supplémentaires par rapport aux deux jours prévus par la législation actuelle.

Cette modification s'inscrit dans une politique générale visant un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, et tenant compte des réalités actuelles de notre société. Elle permettra aux deux parents d'être présents lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant et de créer avec lui une relation dès les premiers jours. Il s'agit de mieux répondre aux besoins des parents qui peuvent s'entraider et procéder à un véritable partage des responsabilités immédiatement après la naissance ou l'adoption de l'enfant.

Par voie d'amendement, la commission parlementaire a proposé de remplacer le terme de « père » par celui de « conjoint » pour ainsi répondre à une critique du Conseil d'État qui avait fait remarquer que le terme de père n'est pas adapté aux couples de même sexe. Toutefois, dans son avis complémentaire, la Haute Corporation recommande de ne pas procéder à ce remplacement, étant donné que l'utilisation du terme de « conjoint » soulève un nouveau problème, étant donné qu'il ne s'applique qu'aux couples mariés. Vu que telle n'était pas l'intention de la commission, elle a décidé de faire abstraction de l'amendement concernant ce point. Toutefois, la commission est d'avis qu'une note, envoyée en 1999 par l'Inspection générale de la Sécurité sociale (IGSS) aux Caisses de maladie à l'occasion de l'introduction du congé pour raisons familiales, établissant une interprétation large de la notion de « parents » (permettant par exemple au parent divorcé exerçant son droit de visite de l'enfant de même qu'aux beaux-parents (« *Stiefeltern* »), qui assurent l'éducation de l'enfant ensemble avec le père ou la mère, de bénéficiaire de ce congé) devra être complétée afin de clarifier que les couples de même sexe puissent profiter de l'augmentation du congé de paternité et du congé pour raisons familiales.

Pour ce qui est des jours de congé accordés en cas de mariage ou de déclaration de partenariat, le projet propose un certain nombre de réductions pour les personnes directement concernées et les parents de celles-ci. Ainsi en cas de mariage, le congé est réduit de six à trois jours, le congé des parents en cas de mariage d'un enfant est réduit de deux à un jour. Pour la déclaration de partenariat, le congé est réduit de six à un jour, le congé des parents en cas de déclaration de partenariat d'un enfant est supprimé.

Ces adaptations sont motivées par les réalités d'aujourd'hui : ainsi, les démarches à entreprendre à l'occasion d'un mariage ont été simplifiées et ne nécessitent plus autant de temps.

Concernant la différence de jours de congé attribués en cas de mariage ou de déclaration de partenariat, il convient de rappeler qu'initialement, une déclaration de partenariat ne donnait droit à aucun congé. Étant donné que jusqu'en 2014, le mariage était réservé aux couples hétérosexuels, le législateur avait opté plus tard pour un certain alignement entre le partenariat et le mariage. Depuis l'introduction en 2014 du « mariage pour tous », cet alignement n'a plus de raison d'être.

Par voie d'amendement le congé en cas de décès d'un enfant mineur a été porté à cinq jours.

En ce qui concerne le congé accordé au salarié pour son déménagement, celui-ci sera dorénavant limité à deux jours sur une période de trois ans. Suite aux observations du Conseil d'État, le texte a été modifié par voie d'amendement : ainsi, pour éviter des problèmes de comptabilisation, ce droit se créera individuellement auprès de chaque employeur.

Par ailleurs, le jour de congé accordé avant l'enrôlement au service militaire est abrogé.

En matière de congé postnatal, le projet propose un allongement généralisé de ce congé à douze semaines pour ne plus défavoriser les femmes accouchées qui ne souhaitent ou ne peuvent pas allaiter leur enfant. Cette durée ne sera donc plus soumise à aucune condition additionnelle particulière telle que l'allaitement ou la naissance prématurée ou multiple.

Toutes les dispositions concernant la protection de la femme accouchée et de la femme allaitante ayant recommencé à travailler (alinéas 2 et 3 de l'article L.332-1 du Code du travail) restent d'application :

« Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la partie du congé prénatal non prise est ajoutée au congé postnatal tel que défini à l'article L.332-2.

Si l'accouchement a lieu après la date présumée, l'interdiction d'occuper la femme enceinte est prolongée jusqu'à l'accouchement sans que la durée du congé postnatal puisse être réduite ».

En cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, la commission a proposé par voie d'amendement parlementaire d'augmenter également à douze semaines le droit au congé dit « congé d'accueil ».

En ce qui concerne le congé pour raisons familiales, le projet introduit un nouveau système qui donne aux parents plus de flexibilité pour utiliser les jours de congé.

Au lieu de deux jours de congé pour raisons familiales par parent et par an, congé qui est perdu s'il n'est pas utilisé pendant l'année de calendrier, le projet de loi prévoit un certain nombre de jours utilisables par tranche d'âge de l'enfant dont chacune couvre plusieurs années. Ainsi, le contingent pré-défini par tranche d'âge déterminée peut être utilisé en cas de besoin à n'importe quel moment à l'intérieur de la tranche en question.

Étant donné que les enfants en bas âge sont plus souvent malades et qu'ils ont besoin de la présence d'un des parents, le présent projet de loi prévoit un contingent de douze jours de congé par parent pour les enfants âgés entre zéro et moins de quatre ans accomplis.

À partir de quatre ans accomplis et jusqu'au jour précédant le treizième anniversaire de l'enfant, chacun des parents peut bénéficier de dix-huit jours de congé pour raisons familiales pour un enfant.

À partir du treizième anniversaire et jusqu'à dix-huit ans accomplis les parents pourront chacun bénéficier de cinq jours de congé pour raisons familiales en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Ainsi la limite d'âge maximale est portée de quinze à dix-huit ans, alors que pour les enfants de treize à quinze ans le congé pour raisons familiales est dorénavant limité aux cas d'hospitalisation.

Ce changement est motivé par le fait qu'à partir de treize ans l'enfant nécessite moins de présence parentale en cas de simple maladie alors qu'en cas d'hospitalisation la présence d'au moins un des parents semble toujours nécessaire et ce jusqu'à l'âge de la majorité de l'enfant.

À noter que pour les enfants bénéficiant de l'allocation spéciale supplémentaire (enfants handicapés), la durée du congé pour raisons familiales est portée au double par tranche d'âge. En cas de maladie ou de déficience d'une gravité exceptionnelle, le congé pour raisons familiales peut, sur avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, être prorogé jusqu'à maximum 52 semaines sur 104.

Les dispositions transitoires prévoient que 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.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale s'est penchée à plusieurs reprises sur la question s'il fallait accorder plus de congé pour raisons familiales aux familles monoparentales, qui peuvent sembler pénalisées par les dispositions du projet de loi, tout comme d'ailleurs par la législation en vigueur jusqu'à présent. Toutefois, il convient de ne pas décourager les père ou mère, même séparés, de prendre leurs responsabilités à l'égard des enfants. Ainsi, la commission a décidé de maintenir le texte initial du projet de loi.

Par voie d'amendement parlementaire, la commission a proposé de supprimer la mention de « les deux parents » pour donner un droit au congé pour raisons familiales aux « parents », terme susceptible d'être interprété de façon plus large pour comprendre par exemple les beaux-parents. Le Conseil d'État, en l'absence d'une définition précise du groupe familial concerné s'est toutefois opposé formellement à cette disposition. La commission a tenu compte de l'argumentation de la Haute Corporation.

Toutefois, depuis 1999, il existe une note¹ de l'Inspection générale de la Sécurité sociale aux caisses de maladie concernant notamment les modalités d'application du congé pour raisons familiales, pré-

¹ «Art. 108bis de la Constitution : La loi peut créer des établissements publics, dotés de la personnalité civile, dont elle détermine l'organisation et l'objet. Dans la limite de leur spécialité le pouvoir de prendre des règlements peut leur être accordé par la loi qui peut en outre soumettre ces règlements à l'approbation de l'autorité de tutelle ou même en prévoir l'annulation ou la suspension en cas d'illégalité, sans préjudice des attributions des tribunaux judiciaires ou administratifs.

voyant que « (1) la notion de « parent » est à interpréter de manière large. Le but poursuivi par la loi étant l'assistance de l'enfant malade par l'un de ses proches, il doit sembler inopportun de priver par exemple la belle-mère ou le beau-père (« Stiefeltern ») du droit au congé pour raisons familiales quand elle ou il assure l'éducation de l'enfant ensemble avec le père ou la mère. De même, le parent divorcé exerçant son droit de visite de l'enfant ne devrait être exclu du droit au congé. »

Une application pragmatique des dispositions concernant le congé pour raisons familiales reste donc garantie.

L'idée d'une proratisation du droit au congé pour raisons familiales en fonction de la durée d'affiliation du salarié, prévue par le texte initial du projet de loi, a été supprimée par voie d'amendement suite à une opposition formelle du Conseil d'État.

À noter que le présent projet de loi s'applique uniquement aux salariés du secteur privé. Une adaptation éventuelle des congés au sein de la fonction publique devra être discutée dans le cadre des négociations d'un prochain accord salarial.

*

III. AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Dans son avis du 23 mai 2017, le Conseil d'État s'oppose formellement au libellé du texte du projet de loi concernant la flexibilisation du congé pour raisons familiales. La Haute Corporation met en exergue des difficultés et problèmes de mise en pratique concernant la comptabilisation et la proratisation de ce congé.

Concernant la limitation du congé accordé pour un déménagement à deux jours sur trois ans, le Conseil d'État partage l'avis de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers, qui demandent la mise en place d'un point d'information centralisé chargé d'informer les employeurs au sujet de la comptabilisation des jours de congé déjà pris.

En ce qui concerne le congé du père en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant, le Conseil d'État relève que le terme de père n'est pas adapté aux couples de même sexe.

En ce qui concerne l'avis complémentaire du Conseil d'État rendu en date du 5 décembre 2017, il est renvoyé au commentaire des articles.

*

IV. AVIS DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

Avis de la Chambre des Métiers

La Chambre des Métiers, en date du 11 octobre 2016, émet un avis très critique à l'égard du projet de loi sous rubrique. Elle estime que les auteurs ne motivent pas suffisamment les choix envisagés.

La Chambre des Métiers estime que les nouvelles modalités au niveau du congé pour raisons familiales risquent de confronter les employeurs à des absences plus longues de leurs salariés. Elle pense par ailleurs qu'afin de maintenir un certain « équilibre », la flexibilisation au profit des salariés devrait entraîner également une plus grande flexibilité au profit des entreprises.

Aux yeux de la Chambre des Métiers une explication de poids par rapport à l'augmentation de deux à cinq jours du congé accordé au père en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant fait défaut. Elle désapprouve par ailleurs la proposition de porter le congé de maternité postnatal d'office à douze semaines.

Avis de la Chambre des Salariés

Dans son avis du 12 octobre 2016, la Chambre des Salariés (CSL), tout en approuvant l'augmentation du nombre de jours de congé pour le père lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant, note que ce congé reste nettement inférieur au nombre de jours accordés en France ou en Belgique. Elle estime par ailleurs qu'en employant le terme de « père », le projet de loi ignore la situation des couples de personnes du même sexe.

La CSL critique la diminution de la durée de congé extraordinaire pour le mariage ou la déclaration de partenariat, ainsi que la limitation du congé pour déménagement à deux jours par période de référence de trois ans. « Même si elle aurait préféré une augmentation nettement plus significative du nombre de jours », la CSL approuve les améliorations du congé pour raisons familiales, qui toutefois posent problème, notamment en ce qui concerne les familles monoparentales et les règles de proratisation. Elle souligne par ailleurs que l'absence du parent au titre d'un congé pour raisons familiales ne devrait pas être assimilée à une maladie du parent.

La Chambre des Salariés marque son accord avec l'extension du congé postnatal à douze semaines sans condition, mais estime qu'en cas d'un accouchement multiple, ce congé devrait être augmenté de quatre semaines.

En date du 1^{er} décembre 2017, la Chambre des Salariés a avisé la version amendée du projet de loi.

Avis de la Chambre de Commerce

La Chambre de Commerce, dans son avis du 7 décembre 2016, estime qu'après la réforme du congé parental et la réforme de l'organisation du temps de travail, le projet de loi concernant les congés spéciaux aboutit à un résultat déséquilibré au détriment des entreprises.

La Chambre de Commerce critique notamment les nouvelles modalités de prise de congé du père en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant qui ne devra plus être pris obligatoirement consécutivement à la survenance de l'évènement, à savoir dès la naissance ou l'adoption, mais « dans les 10 jours à partir de la naissance » ou « à partir du moment où l'enfant quitte l'institution hospitalière ». La Chambre de Commerce estime indispensable que la loi fixe un délai de préavis de deux ou trois jours.

La Chambre de Commerce désapprouve la mise en place d'un système de contingent de jours de congé pour raisons familiales : cette flexibilité se ferait au détriment des employeurs qui se verraient confrontés à une charge administrative supplémentaire et à des problèmes de gestion pratique de ces contingents. Aux yeux de la Chambre de Commerce il serait nécessaire de mettre en place un point de contact, soit auprès du Centre commun de la sécurité sociale, soit auprès de la Caisse nationale de santé.

*

V. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Remarques préliminaires

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale adopte les observations d'ordre légistique émises par le Conseil d'État dans son avis du 23 mai 2017, notamment les observations relatives à la formulation des phrases introductives des points initiaux 1^o à 4^o et 6^o de l'article 1^{er} ainsi que le libellé proposé par le Conseil d'État à l'endroit du point 7^o initial de l'article 1^{er}. La commission adopte également la proposition du Conseil d'État de faire abstraction du point 9^o initial de l'article 1^{er}, et de libeller le point 8^o comme suit : « 8^o L'article L.332-2 prend la teneur suivante. (...) ».

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale suit également le Conseil d'État dans ses observations à l'endroit de l'article 3 initial, ce qui implique une modification de cet article ainsi que l'introduction d'un nouvel article 4. Ce faisant, les dispositions de l'article 3 ainsi que la disposition prévue à l'article 4 nouveau ont comme conséquence de devoir renseigner à l'intitulé une modification apportée à la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail ainsi que l'abrogation de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales. Dès lors, l'intitulé sera modifié et prendra la teneur suivante :

« Projet de loi portant modification:

1. du Code du travail;

2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant

3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales »

*Article 1er**Ad 1°*

Le **point 1** de l'article L.233-16 est modifié en abrogeant le jour de congé accordé avant l'enrôlement au service militaire. En effet, le jour de congé avant l'enrôlement militaire n'a plus de raison d'être alors que le service militaire obligatoire a été aboli depuis longtemps.

Le Conseil d'État souligne que le congé dû au salarié en cas de décès d'un parent du deuxième degré ou de son conjoint ou partenaire reste inchangé (un jour) à l'endroit du point 1 de l'article 233-16.

Au **point 2**, le projet de loi initial prévoit que le congé accordé au père en cas de naissance d'un enfant est augmenté de deux à cinq jours ouvrables. Il est également précisé initialement que ces jours sont à prendre de manière consécutive et dans les dix jours à partir de la naissance de l'enfant ou du moment où l'enfant quitte la maternité ou l'hôpital dans lequel il a été transféré après sa naissance. Le fait d'augmenter le nombre de jours de congé accordés au père devra permettre à celui-ci de s'investir plus efficacement dans son nouveau rôle dès la naissance ou une fois que le nouveau-né sera rentré à la maison.

Dans son avis du 23 mai 2017, le Conseil d'État note à l'égard du projet de loi initial que « le congé dont bénéficie le père lors de la naissance d'un enfant est modifié de deux manières: le nombre de jours est porté de 2 à 5 jours ouvrables consécutifs. Ces jours de congé ne doivent en outre plus être pris immédiatement après l'événement qui donne droit au congé, comme c'est le cas pour l'ensemble des autres congés pour raisons d'ordre personnel, mais peuvent être pris „dans les dix jours à partir de la naissance de l'enfant ou à partir du moment où l'enfant quitte l'institution hospitalière ». À l'instar de la Chambre de commerce, et afin de clarifier le dispositif, le Conseil d'État propose la formulation suivante: « dans les dix jours à partir de la naissance de l'enfant ou dans les dix jours à partir du moment où l'enfant quitte l'institution hospitalière ». » La commission suit le Conseil d'État sur ce point.

En ce qui concerne le terme de « père », le Conseil d'État relève dans son avis du 23 mai 2017 « qu'il n'est pas adapté aux couples de même sexe. Puisqu'actuellement la filiation d'un enfant au sein d'un couple de même sexe ne peut cependant s'établir que par l'adoption, le Conseil d'État peut s'accommoder de ce terme dans le projet de loi sous avis. »

Par la voie d'un amendement gouvernemental à l'endroit de l'article 1^{er} du projet de loi, le point 2 du point 1° prend la teneur suivante : « 2. dix jours pour le père en cas de naissance d'un enfant. » 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 d'ores 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 occasion².

Dans son avis complémentaire du 5 décembre 2017, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'encontre de l'augmentation du nombre de jours de congé de paternité de 5 à 10 jours, qu'il qualifie de choix de nature politique.

Compte tenu de l'amendement gouvernemental et suite aux discussions au sein de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale relatives à la naissance d'un enfant dans le cadre d'un couple du même sexe, celle-ci propose d'introduire un amendement parlementaire au point 2 du point 1° tel qu'il a été amendé par le gouvernement. Cet amendement parlementaire remplace le terme « père » par le terme « conjoint ».

À la suite de l'amendement gouvernemental et de l'amendement parlementaire qui précèdent, le point 2 du point 1° prend la teneur suivante :

« 2. dix jours pour le conjoint en cas de naissance d'un enfant »

Le Conseil d'État, dans son avis complémentaire **s'oppose formellement** à cette disposition, qui consiste à remplacer le terme « père » par le terme « conjoint », car elle porte atteinte au principe de l'égalité devant la loi, consacré par l'article 10**bis** de la Constitution. Le Conseil d'État souligne que

² Le 26 avril 2017, la Commission européenne a adopté une proposition de directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil. Cette proposition établit de nouvelles normes minimales, au niveau de l'Union européenne, en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aidant. Le texte vise entre autres d'introduire un droit à un congé de paternité de dix jours.

le concept de « conjoint » ne s'applique que pour les couples mariés, ce qui exclut du bénéfice du congé de paternité les pères non mariés. Le Conseil d'État estime de plus qu'en remplaçant le terme de « père » par celui de « conjoint », « les auteurs ont procédé à un changement complet du sens du congé de paternité. Comme le Conseil d'État suppose que la volonté des auteurs n'était pas de cet ordre, il recommande de ne pas remplacer le terme « père » par celui de « conjoint ». Le Conseil d'État rappelle à cet égard encore les observations qu'il a émises dans son avis du 23 mai 2017, à savoir que même s'il estime le terme « père » non adapté aux couples du même sexe, le Conseil d'État peut cependant « s'accommoder avec le terme « père » puisqu'actuellement, la filiation d'un enfant au sein d'un couple de même sexe ne peut s'établir que par l'adoption ».

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, et en vue de faire bénéficier le plus large nombre possible de personnes de la présente disposition, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale propose de suivre le Conseil d'État dans les observations qu'il fait dans son avis complémentaire et de ne pas remplacer le terme « père » par celui de « conjoint ». Dès lors, la commission propose de conférer au point 2 du point 1° de l'article 1^{er} du projet de loi la teneur suivante : « 2. dix jours pour le père en cas de naissance d'un enfant. »

Au **point 3** le congé accordé au parent salarié en cas de mariage de son enfant est réduit à un jour ce qui est jugé largement suffisant pour permettre aux parents de se préparer et d'assister à un tel événement. Aucun congé n'est accordé aux parents pour la déclaration de partenariat de leurs enfants car depuis la loi du 4 juillet 2014 portant réforme du mariage, le mariage pour tous a été légalisé de sorte que la déclaration de partenariat n'est plus le seul moyen pour deux personnes du même sexe d'officialiser leur union.

Ce choix n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'État, qui le qualifie comme étant d'ordre politique. Il note que la réglementation applicable aux fonctionnaires et employés de l'État ainsi qu'à la fonction publique communale a choisi une autre manière de limiter la durée des congés pour mariage et déclaration de partenariat, en prévoyant que ces types de congé ne peuvent être pris que deux fois tout au plus au cours de la carrière de l'agent passé au service de l'État.

Au **point 4** du projet de loi initial, le nombre de jours accordés pour le déménagement n'est pas modifié en soi (deux jours), mais son utilisation est limitée à une fois par tranche de trois ans, sauf si le déménagement a lieu pour des raisons professionnelles. Malgré le fait que le commentaire publié au Mémorial de 1966 et se rapportant à l'application de la loi sur le congé a précisé qu'il doit s'agir d'un véritable déménagement et pas simplement d'un changement d'adresse, les employeurs sont souvent obligés d'accorder le congé pour cause de déménagement de manière répétitive et à des intervalles très courts.

Le Conseil d'État estime le principe d'une limitation de la prise du congé sur une durée de trois ans compréhensible mais susceptible de poser des difficultés d'application pratique.

La commission propose une modification par voie d'amendement parlementaire à l'endroit de l'article 1^{er}, point 4 du point 1°, qui prend dès lors la teneur suivante :

« 4. deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles. »

La commission tend par l'amendement ci-devant de répondre à la question soulevée par le Conseil d'État au sujet de la comptabilisation des jours de congé pour déménagement déjà pris, notamment dans le cas où le salarié change d'employeur. Vu l'envergure somme toute modeste de cette disposition et afin d'éviter toute insécurité juridique, la commission propose que ce droit se crée individuellement auprès de chaque employeur sans tenir compte d'un éventuel usage de ces jours de congé auprès d'un employeur précédent. Il est dès lors ajouté le bout de phrase « d'occupation auprès du même employeur » à la disposition initiale.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État marque son accord avec cette disposition tout en faisant remarquer qu'elle est plus favorable pour les salariés qui changent souvent d'employeur.

Ad 2°

Au **point 6** du même article L.233-16, le nombre de jours de congé pour le mariage du salarié est réduit à trois jours et celui accordé en cas de déclaration de partenariat du salarié à un jour étant donné qu'il est estimé que le nombre de jours de congé ainsi accordés est suffisant pour préparer et célébrer l'événement en question.

L'observation émise par le Conseil d'État à l'endroit du point 3 vaut de même pour les modifications prévues au point 6.

Au **point 7**, et par parallélisme aux dispositions relatives au congé accordé au père en cas de naissance d'un enfant, le projet de loi initial prévoit que le congé d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption est augmenté de deux à cinq jours ouvrables consécutifs à prendre dans les dix jours à partir de l'adoption de l'enfant.

Par la voie d'un amendement gouvernemental à l'endroit de l'article 1^{er} du projet de loi, le point 7 du point 2° 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. » Par analogie à l'amendement gouvernemental à l'endroit de l'article 1^{er}, point 2 du point 1°, cet amendement prévoit la même extension à 10 jours du congé de paternité en cas d'adoption.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à l'encontre de cet amendement gouvernemental.

Nouveau point 3° (Ad 3° nouveau)

Un amendement gouvernemental propose d'ajouter un nouveau point 3° à l'article 1^{er} du projet de loi, 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. » »

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.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État estime qu'il y a lieu de reformuler le texte en remplaçant le bout de phrase « pour le décès d'un enfant mineur » par les termes « en cas de décès d'un enfant mineur ».

La commission propose de suivre le Conseil d'État. Dès lors, le nouveau point 3° de l'article 1^{er} prend 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 en cas de décès d'un enfant mineur. » »

La numérotation des points suivants de l'article 1^{er} est augmentée d'une unité à la suite de l'introduction du point 3° nouveau.

Nouveau point 4° (Ad 3° initial)

En vue d'aligner la terminologie du Code du travail à celle utilisée dans le cadre de la réforme sur les allocations familiales il est proposé de définir l'enfant comme suit: tout enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif.

Nouveau point 5° (Ad 4° initial)

En principe, le congé extraordinaire est pris consécutivement à l'événement, à l'exception du congé de naissance et du congé d'accueil dont les nouvelles modalités sont réglées dans un nouveau point 6° ci-après.

Nouveau point 6°

Un amendement gouvernemental propose d'ajouter un nouveau point 6° à l'article 1^{er} du projet de loi, 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. » »

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.

À 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 gouvernemental prévoit également que la partie de congé supérieure aux deux jours actuellement prévus par le Code du travail est prise en charge par le budget de l'État 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 européenne 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.

Afin d'éviter toute ambiguïté, le Conseil d'État propose dans son avis complémentaire de reformuler la dernière phrase du nouveau point 6° et d'ajouter en début de phrase la formulation suivante : « Le salaire qui est pris en compte pour le remboursement (...) ».

La commission propose de suivre le Conseil d'État et d'adopter sa proposition de texte. Dès lors la dernière phrase du point 6° nouveau prend la teneur suivante :

« Le salaire qui est pris en compte pour le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. »

La numérotation des points suivants de l'article 1^{er} est augmentée de deux unités par rapport au projet de loi initialement déposé, suite à l'introduction des nouveaux points 3° et 6°.

Nouveau point 7° (Ad 5° initial)

Il est introduit une nouvelle section 7 au chapitre IV du titre III du livre II qui s'intitule « congé pour raisons familiales »:

Ad Article L.234-50

Cet article ne fait que reprendre l'article 13 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Ad Article L.234-51

L'alinéa premier de l'article L.234-51 définit le salarié bénéficiaire du congé pour raisons familiales.

Le deuxième alinéa définit « enfant à charge » en reprenant la terminologie utilisée à l'occasion de la réforme des allocations familiales en indiquant qu'il s'agit d'un « enfant né dans le mariage, né hors mariage ou adoptif », qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un de ses parents.

Le troisième alinéa précise que la limite d'âge de dix-huit ans ne s'applique pas aux enfants visés à l'article 274 du Code de la Sécurité sociale, c'est-à-dire aux enfants qui sont atteints d'une ou de plusieurs affections constitutives d'une insuffisance ou diminution permanente d'au moins 50% de la capacité physique ou mentale d'un enfant normal du même âge.

Ad Article L.234-52

Cet article indique, en fonction de l'âge de l'enfant, à combien s'élève le nombre de jours auxquels les parents ont droit si l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un parent.

Au lieu de trente jours un total de trente-cinq jours peut être accordé. Ces jours sont répartis comme suit:

- si l'enfant est âgé entre zéro et moins de quatre ans accomplis: 12 jours;
- si l'enfant est âgé entre quatre ans accomplis et moins de treize ans accomplis: 18 jours;
- si l'enfant est âgé entre treize ans accomplis jusqu'à dix-huit ans accomplis: 5 jours et pour cette dernière tranche d'âge est ajouté la condition d'hospitalisation de l'enfant.

Il y est également précisé que les deux parents ne peuvent pas prendre le congé en même temps.

Les références erronées citées aux alinéas 2 et 5 de l'article L.234-52 sont rectifiées.

Concernant l'article L.234-52, alinéa 2, qui prévoit un doublement du nombre de jours de congé par tranche d'âge, la commission tient à préciser que lorsqu'il s'agit d'un jeune handicapé au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale, la troisième tranche d'âge s'appliquera sans limite d'âge. Cette précision est faite dans le souci de prévenir une interprétation éventuellement contradictoire entre les dispositions de l'article L.234-51, alinéa 3 et l'article L.234-52, alinéa 2.

Le Conseil d'État note à l'égard du point 5° initial (point 7° nouveau) :

« Le point 5 de l'article 1er du projet de loi sous avis modifie le congé pour raisons familiales. Ce congé est régi par la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales. Le projet sous avis introduit les nouvelles dispositions dans le Code du travail sous la section 7 au chapitre IV du titre III du livre II qui s'intitule « congé pour raisons familiales ».

Les modifications apportées par le projet de loi sous avis sont de plusieurs ordres.

L'âge de l'enfant pour lequel les parents peuvent obtenir un congé pour raisons familiales est ainsi porté de 15 à 18 ans. La limite d'âge de 18 ans ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la sécurité sociale.

Le nombre maximal de jours de congé pour raisons familiales, qui est actuellement fixé à deux par année, est modifié par l'instauration d'un contingent de jours de congé qui varie en fonction de l'âge des enfants. Au lieu de trente jours, un maximum de trente-cinq jours peut ainsi être accordé. Ces jours sont répartis de la manière suivante:

- 12 jours par enfant entre 0 et moins de 4 ans accomplis
- 18 jours par enfant à partir de 4 ans accomplis et jusqu'au jour précédant son 13ème anniversaire
- 5 jours par enfant à partir du 13ème anniversaire jusqu'à 18 ans, mais uniquement en cas d'hospitalisation de l'enfant. En ce qui concerne cette tranche d'âge, il est à remarquer que si le projet de loi sous avis relève bien l'âge des enfants donnant droit à un congé pour raisons familiales de 15 à 18 ans, une nouvelle condition relative à l'hospitalisation de l'enfant est introduite, qui n'existe pas actuellement pour les enfants entre 13 et 15 ans.

Le projet de loi sous avis précise que les deux parents ne peuvent pas prendre le congé pour raisons familiales en même temps et que ce congé peut être fractionné. Le congé est, le cas échéant, proratisé en fonction de la durée d'affiliation des parents pendant la tranche d'âge applicable.

Si le Conseil d'État peut comprendre le souhait de flexibilisation du congé pour raisons familiales, il estime que le système mis en place par le projet de loi sous avis entraînera un certain nombre de difficultés pratiques. La gestion d'un contingent de jours de congé sur plusieurs années avec une possibilité de report dans la tranche d'âge considérée implique en effet la nécessité d'une comptabilisation centralisée des jours de congé pris par les salariés.

Or, le projet de loi sous avis reste muet sur ce sujet, ce qui pose la question de sa mise en oeuvre, entre autres, en cas de changement d'employeur. Comment est-ce que le nouvel employeur pourra savoir combien de jours de congé pour raisons familiales ont déjà été pris par le salarié et par enfant dans la tranche d'âge considérée? La proratisation des jours de congé en fonction de la durée d'affiliation du parent semble également difficile à mettre en pratique. Que se passera-t-il si un parent, qui a déjà « consommé » les jours de congé dus pour une tranche d'âge donnée, est désaffilié avant la fin de cette tranche? Doit-on alors déduire les jours qui ont été consommés en trop sur la prochaine tranche d'âge? Le Conseil d'État s'interroge également sur le terme « affiliation » dans le présent contexte. Est-ce que les auteurs du projet de loi sous avis ne visent que les affiliations en tant que salarié ou également, par exemple, les périodes de chômage pendant lesquelles le chômeur indemnisé est également affilié à la sécurité sociale?

Au vu des imprécisions du texte, le Conseil d'État doit **s'opposer formellement** au libellé du texte sous avis. »

Afin de tenir compte de l'opposition formelle du Conseil d'État, et suite à une réunion de concertation des représentants du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire avec des représentants de la Caisse nationale de Santé (CNS) et du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS), qui actuellement gèrent déjà ce dossier, il a été constaté qu'une vaste base de données existe dès à présent qui permet de déterminer le nombre de jours de congé pour raisons familiales qui ont déjà été pris par le salarié et de communiquer toute information y relative aux employeurs tout en respectant les dispositions légales en matière de protection des données individuelles.

Dans les discussions avec la CNS et le CCSS il a été soulevé par les agents en charge du dossier que pour pouvoir utiliser la base de données dans des conditions correctes il y a néanmoins lieu de faire abstraction de toute proratisation liée à la durée d'affiliation. Il subsiste en effet le problème du « trop-perçu », c'est-à-dire des jours de congé déjà pris par l'ayant-droit alors que le droit au congé aura déjà expiré. Matériellement, il n'est possible de constater de telles situations qu'*ex post*. Un « remboursement » sous quelque forme que ce soit de journées de congé trop perçues par le salarié serait difficile, tant sur le plan pratique que sur le plan humain.

De même, les représentants de la CNS et du CCSS ont renvoyé à une note aux Caisses de maladie établie lors de l'introduction du congé pour raisons familiales en 1999 qui interprète de façon large la notion de « parents » permettant par exemple au parent divorcé exerçant son droit de visite de l'enfant de même qu'aux beaux-parents (« *Stiefeltern* »), qui assurent l'éducation de l'enfant ensemble avec le père ou la mère, de bénéficier de ce congé. La commission est d'avis que ladite note devra être complétée afin de clarifier que les couples de même sexe puissent profiter de l'augmentation du congé de paternité et du congé pour raisons familiales.

En considérant ce qui précède, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale propose de maintenir pour l'essentiel le libellé initial du point 7° (point 5° initial) et de ne modifier

par voie d'amendement parlementaire à l'endroit de l'article 1^{er}, point 7° (point 5° initial) du projet de loi que les alinéas trois et quatre de l'article L.234-52 pour y supprimer la proratisation et pour ne pas préciser que le congé peut uniquement être pris par « deux parents ».

En tenant compte de ce qui précède, la commission propose de conférer aux alinéas trois et quatre de l'article L.234-52 la teneur suivante :

« 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. »

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État constate que l'amendement modifie le point 7° nouveau (point 5° initial) de l'article 1^{er} du projet de loi en supprimant la proratisation du congé pour raisons familiales liée à la durée d'affiliation du salarié. Le Conseil d'État est dès lors en mesure de lever l'opposition formelle qu'il avait émise à l'égard de cette disposition.

Le Conseil d'État émet cependant une **opposition formelle** à l'égard de la disposition amendée qui supprime la mention « les deux parents » pour ne retenir que la formulation « les parents ». Le Conseil d'État observe qu'en l'absence d'une définition précise du groupe familial concerné, la disposition qui retient le terme « parents » atteint au principe de la sécurité juridique et est incohérente par rapport à la définition du bénéficiaire du congé pour raisons familiales qui est, selon l'article L.234-51 « le salarié ayant à charge un enfant ... ». Le Conseil d'État considère que la solution la plus simple consiste à retirer l'amendement parlementaire et de s'en tenir au texte initial.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle à l'encontre de l'alinéa quatre de l'article L.234-52, la commission propose de suivre le Conseil d'État et de s'en tenir à cet endroit au texte initial. Dès lors, l'alinéa quatre de l'article L.234-52 prend la teneur suivante :

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

Ad Articles L.234-53, L.234-54 et L.234-55

Ces articles ne nécessitent pas de commentaire particulier puisqu'ils ne contiennent pas de modifications par rapport à la législation existante.

La numérotation de l'article 1^{er}, point 7° (point 5° initial) tient compte de l'introduction, par voie d'amendements gouvernementaux, d'un nouveau point 3° et d'un nouveau point 6° à l'article 1^{er} du projet de loi initial.

Nouveau point 8°

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale propose, par la voie d'un amendement parlementaire, de modifier l'article L.234-56 du Code du travail par l'ajout d'un nouveau point 8° à l'article 1^{er} du projet de loi, qui prendra la teneur suivante :

« 8° A l'article L.234-56 paragraphe 1^{er}, l'alinéa 1^{er} est modifié comme suit :

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

Comme les nouvelles dispositions concernant le congé de maternité prévoient une extension du congé postnatal à 12 semaines sans soumettre cette prolongation à la condition d'allaitement, ni à celle de l'accouchement multiple, il faut également prévoir que le congé d'accueil en cas d'adoption d'un enfant soit aussi augmenté à 12 semaines sans remplir la condition de l'adoption multiple.

Le Conseil d'État n'émet pas d'observation relative à cet amendement dans son avis complémentaire.

À la suite du présent amendement ainsi que suite aux amendements gouvernementaux, les points 6°, 7° et 8° initiaux de l'article 1^{er} deviendront les points 9°, 10° et 11°.

Nouveau point 9° (Ad 6° initial)

Le nouveau point 9° (point 6° du projet de loi initialement déposé) modifie la définition de la notion de „femme allaitante“ puisque le congé postnatal est porté d'office à 12 semaines. Vu que l'alinéa 2 de

l'article L.331-2 est applicable en cas de prolongation de la période d'allaitement au-delà de 8 semaines il y a lieu de modifier la définition pour garantir que si la mère veut allaiter au-delà des 12 semaines elle pourra profiter du temps d'allaitement prévu à l'article L.336-3 et continuera à bénéficier de la protection spéciale des chapitres III, IV, V et VI du Titre III du Livre III du Code du travail.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire à l'égard du point 6° initial (point 9° nouveau).

Nouveaux points 10°, 11°, 12° (Ad 7°, 8° et 9° initiaux)

Les modifications figurant sous ces points sont toutes en relation avec le fait que le congé postnatal est porté d'office à douze semaines. La durée actuelle du congé postnatal est de huit semaines avec une possibilité de prolongation de quatre semaines en cas d'allaitement ou de congé prématuré ou d'accouchement multiple. Le congé postnatal est porté à douze semaines pour ne plus défavoriser les femmes accouchées qui ne souhaitent ou ne peuvent pas allaiter leur enfant. Le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler concernant ce choix qui est de nature politique, mais donne à remarquer que le projet de loi sous avis fait disparaître un incitatif en faveur de l'allaitement.

Le congé postnatal de douze semaines implique une interdiction d'occupation pour toutes les femmes ayant accouché pendant les douze semaines qui suivent l'accouchement. Cette durée s'applique indépendamment de toute autre condition telle que l'accouchement prématuré, l'accouchement multiple ou l'allaitement.

Ainsi, la disposition concernant la production d'un certificat d'allaitement, actuellement prévue aux alinéas 2 et 3 de l'article L.331-2, est devenue superfétatoire.

Le projet de loi initial prévoyait encore au point 9° initial (point 12° nouveau) que, puisque le congé postnatal est porté à douze semaines, le dernier alinéa de l'article L.332-2 visant les situations donnant droit à l'heure actuelle à quatre semaines supplémentaires (allaitement, naissance multiple et prématuré) est à abroger.

Concernant le nouveau point 10° (point 7° initial), la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale suit le Conseil d'État en ce qui concerne une observation d'ordre légistique. Le Conseil d'État note que le point 7° (point 10° nouveau) est à libeller comme suit :

« À l'article L.331-2, les alinéas 2 et 3 sont abrogés ». La commission reprend la proposition de texte du Conseil d'État à l'endroit du nouveau point 10° (point 7° initial).

Concernant les nouveaux points 11° et 12° (points 8° et 9° initiaux), le Conseil d'État note dans ses observations d'ordre légistique que l'article L-332-2, faisant l'objet des modifications visées par la loi en projet, ne comporte que deux alinéas. Il y a dès lors lieu de faire abstraction du nouveau point 12° (point 9° initial), et de libeller le nouveau point 11° (point 8° initial) comme suit :

« 11° L'article L.332-2 prend la teneur suivante : (...) ».

La commission suit le Conseil d'État et reprend sa proposition de texte à l'endroit de l'article 1^{er}, nouveau point 11° (point 8° du projet de loi initialement déposé).

Article 2

L'article 2 prévoit une disposition qui règle la transition entre les dispositions actuellement en vigueur et celles de la nouvelle loi au moment de l'entrée en vigueur de celle-ci.

Ainsi, ledit article précise comment est défini le nombre de jours restant disponibles dans les tranches d'âge nouvellement introduites pour les enfants entre 0 et 15 ans dont les parents ont, le cas échéant, déjà bénéficié du congé parental au titre des anciennes dispositions.

À la date de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, le congé déjà pris par un parent déterminé pendant la tranche d'âge dans laquelle l'enfant est à ce moment est déduit du maximum de jours disponibles dans cette même tranche.

Cette règle transitoire s'applique uniquement aux deux premières tranches d'âge, c'est-à-dire aux enfants ayant plus de 0 ans et moins de 13 ans accomplis alors que la dernière tranche touche une catégorie d'âge non visée par les dispositions actuelles à savoir celle entre 15 et 18 ans et pose une condition supplémentaire puisque le congé pour raisons familiales s'applique uniquement en cas d'hospitalisation du jeune entre 13 et 18 ans.

Cet article prévoit que les jours de congé pour raisons familiales qu'un parent a déjà pris sur base des dispositions en vigueur avant l'entrée en vigueur du projet de loi sous avis devront être déduits du contingent accordé pour la tranche d'âge concernée. Le Conseil d'État estime que cette déduction sera très difficile à mettre en oeuvre puisqu'aucune comptabilisation centralisée des jours de congés pour raisons familiales n'existe actuellement.

Or, vu qu'un tel système de comptabilisation centralisée existe déjà actuellement auprès de la Caisse Nationale de Santé et du Centre commun de la sécurité sociale, ces institutions sont en mesure de confirmer qu'ils ont la possibilité de procéder à une déduction du nombre des jours de congé pour raisons familiales pris par un des deux parents sur base des dispositions en vigueur avant l'entrée en vigueur du projet de loi. La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale propose dès lors de maintenir le libellé initial de l'article 2 du projet de loi.

Dans son avis complémentaire du 5 décembre 2017, le Conseil d'État prend acte des explications fournies et n'a pas d'observation à formuler.

Article 3

L'article 3 initial abroge les articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 relative au congé pour raisons familiales. Le Conseil d'État constate qu'il ne subsiste de la loi précitée que l'article 19 qui se rapporte à des dispositions relatives au congé parental. Le Conseil d'État estime dès lors que cet article n'a plus lieu d'être et que le projet de loi sous avis devrait abroger l'ensemble de la loi précitée. La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale suit le Conseil d'État et reprend sa proposition de texte à l'endroit de l'article 3, qui prend dès lors la teneur suivante :

« **Art. 3.** La loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales est abrogée. »

Article 4 nouveau

En suivant le Conseil d'État dans sa proposition formulée à l'article 3 ci-devant, il y a lieu de prévoir un article 4 nouveau, portant modification de l'article 4 de la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et qui se lit comme suit:

« **Art. 4.** Le point h) de l'article 4 de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail est supprimé. »

La modification des dispositions de l'article 3 ainsi que la disposition prévue à l'article 4 nouveau ont comme conséquence de devoir renseigner à l'intitulé la modification apportée à la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail ainsi que l'abrogation de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Dès lors, et en accord avec la proposition y relative faite par le Conseil d'État, la commission propose de modifier l'intitulé du projet de loi comme suit :

« Projet de loi portant modification:

1. du Code du travail;
2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant
3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales »

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'encontre de l'article 3 initial (articles 3 et 4 nouveaux).

Article 5 nouveau

Pour faciliter le plus possible le passage du système actuel du congé pour raisons familiales au système introduit par la nouvelle loi, notamment pour les personnes concernées, un amendement gouvernemental propose que les nouvelles dispositions vont entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2018, alors que la CNS et le CCSS sont déjà en mesure de procéder à une déduction du nombre des jours de congé pour raisons familiales pris par un des deux parents sur base des dispositions en vigueur avant l'entrée en vigueur du projet de loi. Il est dès lors ajouté un nouvel article 5 au dispositif du projet de loi, indiquant la date de mise en vigueur du présent projet de loi.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à formuler à l'égard de l'amendement gouvernemental à l'article 5 nouveau.

VI. TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION PARLEMENTAIRE

Compte tenu des considérations qui précèdent, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi dans la teneur qui suit :

*

PROJET DE LOI portant modification

1. du Code du travail ;
2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant
3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales

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

1° A l'article L.233-16 alinéa 1^{er} les points 1 à 4 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. 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 d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles ;»

2° A l'article L.233-16, alinéa 1^{er}, les points 6. et 7. sont modifiés comme suit :

- « 6. trois jours pour le mariage et un jour pour la déclaration de partenariat du salarié ;
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.

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

- « 8. cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur, »

4° A l'article L.233-16, alinéa 2, la définition d'« enfant » est ajoutée après celle de « partenaire » :

- « «enfant» : tout enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif. »

5° A l'article L.233-16, alinéa 5, la première phrase 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 obligatoirement être pris consécutivement à l'événement ; ils ne peuvent être reportés sur le congé ordinaire.»

« 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 salaire qui est pris en compte pour le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. » »

7° 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 de 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.

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. »

8° A l'article L.234-56 paragraphe 1^{er}, l'alinéa 1^{er} est modifié comme suit:

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

9° A l'article L.331-2, alinéa 1^{er}, le point 3 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. »

10° A l'article L.331-2 les alinéas 2 et 3 sont abrogés.

11° L'article L.332-2 prend la teneur suivante :

« 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. »

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

La loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales est abrogée.

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

Art. 5. Entrée en vigueur

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

Luxembourg, le 7 décembre 2017

La Rapportrice,
Taina BOFFERDING

Le Président,
Georges ENGEL

