

N° 5161

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2002-2003

PROJET DE LOI

portant modification de

1. la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales;
2. la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales;
3. la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel

* * *

*(Dépôt: le 20.5.2003)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (19.5.2003)	1
2) Texte du projet de loi	2
3) Commentaire des articles	9
4) Exposé des motifs.....	16

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre de la Famille, de la Solidarité Sociale et de la Jeunesse et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article unique.— Notre Ministre de la Famille, de la Solidarité Sociale et de la Jeunesse est autorisée à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant modification de

1. la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales;
2. la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales;
3. la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Palais de Luxembourg, le 19 mai 2003

*La Ministre de la Famille,
de la Solidarité Sociale et de la Jeunesse,*

Marie-Josée JACOBS

HENRI

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. I.– La loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales est modifiée comme suit:

1. Il est introduit un en-tête de chapitre intitulé comme suit:

„Chapitre 1er.– Le congé parental“

2. L'article 1er est remplacé comme suit:

„**Art. 1er.**– (1) Il est institué un congé spécial dit, „congé parental“ auquel peut prétendre toute personne, ci-après appelée „le parent“, qui:

a) élève dans son foyer, à la date d'ouverture du droit au congé parental et au moins pendant le délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental prévu à l'article 4, alinéas 1 et 2 ainsi que pendant toute la durée du congé parental, un ou plusieurs enfants âgés de moins de 5 ans, pour lesquels sont versées des allocations familiales et qui remplissent à son égard les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales.

La date d'ouverture du droit au congé parental en faveur du ou des enfants pour lesquels le congé est demandé est, selon le cas, le jour de la naissance ou la date à laquelle le ou les enfants accueillis en vue de l'adoption sont déclarés légalement au domicile du demandeur.

Les conditions de l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi précitée sont présumées être remplies dans le chef de l'enfant à adopter lorsque le congé d'accueil prévu par la loi du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé, par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ou par la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux a été indemnisé par l'autorité ou l'organisme compétent.

Est assimilée au congé d'accueil la période indemnisée au même titre par la Caisse de maladie compétente pour les professions visées à l'article 1er (4) et (5) du code des assurances sociales.

b) s'adonne principalement à l'éducation du ou des enfants, visés au point a) du présent article et qui n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement prestée, y compris les heures supplémentaires éventuelles, ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail.

c) est domiciliée et réside d'une façon continue au Luxembourg, ou relève du champ d'application des règlements communautaires et réside effectivement dans un pays visé par les règlements en question;

d) est occupée légalement sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg à la date d'ouverture du droit

– soit auprès d'une entreprise légalement établie sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg moyennant contrat de travail ou d'apprentissage dont la durée mensuelle de travail est au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail.

Le parent concerné doit en outre être occupé dans les mêmes conditions pendant une durée d'au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé parental auprès de la même entreprise établie légalement sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg, être affilié obligatoirement pendant la même période à l'assurance pension du régime unique au titre des périodes visées à l'article 171, alinéa (1), tirets 1), 3), et 5) du code des assurances sociales et être titulaire d'un contrat tel que défini au présent tiret pendant toute la durée du congé parental. La condition d'occupation continue auprès de la même entreprise est présumée remplie lorsqu'en cas de cession ou de fusion d'entreprises, le parent salarié est transféré sans interruption sur un autre poste au Grand-Duché de Luxembourg;

– soit en qualité de fonctionnaire, d'employé ou d'ouvrier de l'Etat, d'une commune, d'un établissement public et de la société nationale des chemins de fer, ou en qualité d'employé

privé moyennant contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée au service des mêmes employeurs publics.

Le parent concerné doit en outre être en service en l'une ou plusieurs de ces qualités auprès du même employeur public pendant une durée d'au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé parental et conserver son titre d'engagement pendant toute la durée du congé parental;

- soit à son propre compte et être affiliée obligatoirement à l'assurance pension du régime unique au titre des périodes visées à l'article 171, alinéa (1), tirets 1), 2) 3), 5) et 6) du code des assurances à la date d'ouverture du droit ainsi que pendant une durée d'au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé parental.

La période d'occupation en qualité d'auxiliaire temporaire précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par les présentes dispositions.

(2) Par dérogation aux dispositions du paragraphe (1), lettre d), peuvent être admis au bénéfice des dispositions du présent chapitre

1. le parent salarié en cas de changement d'employeur au cours de la période de 12 mois visée ci-avant ainsi que pendant la durée du congé parental, pour autant que le nouvel employeur marque son accord avec le congé demandé. Lorsque le changement d'employeur intervient pendant la durée du congé parental, celui-ci doit être continué sans interruption.
2. les salariés détachés sur un lieu de travail situé hors du territoire du Grand-Duché de Luxembourg à condition d'être normalement occupés auprès d'une entreprise légalement établie au territoire du Grand-Duché de Luxembourg et dont l'activité normale se déroule sur le territoire luxembourgeois.

(3) Est considérée comme durée de travail mensuelle du parent salarié au sens du paragraphe (1) lettre d) la durée prévue au contrat de travail ou au titre d'engagement. En cas de changement de la durée de travail mensuelle applicable au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est pris en compte la moyenne mensuelle calculée sur l'année en question. Toutefois, le changement opéré après la date de notification de la demande du congé parental visée à l'article 4, alinéas 1 et 2, n'est pas pris en compte pour la détermination du congé parental.

Lorsque la durée prévue au contrat de travail ou au titre d'engagement ou la moyenne mensuelle visée ci-avant atteint au moins les 3/4 de la durée normale de travail telle que définie au paragraphe (1), lettre d), le contrat de travail ou le titre d'engagement servant de base au calcul de l'indemnité définie à l'article 8 est considéré comme un contrat ou un titre à plein temps pour les besoins des articles 2 et 8. Lorsque les 3/4 de la durée normale de travail ne sont pas atteints, le contrat de travail ou le titre d'engagement servant de base au calcul de l'indemnité définie à l'article 8 est considéré comme un contrat ou un titre à temps partiel.

(4) Un règlement grand-ducal peut prévoir les modalités d'application du présent article.“

3. L'article 2 est remplacé comme suit:

„**Art. 2.**– Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 1er a droit, sur sa demande, à un congé parental de 6 mois par enfant.

En accord avec le ou les employeurs concernés, le parent bénéficiaire titulaire d'un contrat de travail ou d'un titre d'engagement à plein temps peut prendre un congé parental à temps partiel de 12 mois. Dans ce cas, son activité professionnelle doit être réduite au moins de la moitié de la durée mensuelle normale de travail lui applicable en vertu de la loi ou de la convention collective de travail. La présente disposition s'applique par analogie aux indépendants.

En cas de naissance ou d'adoption multiple, le congé parental est accordé intégralement pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption. La demande du congé parental s'applique à tous les enfants visés.

Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 1er cesse d'être remplie. Le bénéficiaire a droit à un prorata de l'indemnité définie à l'article 8 pour la fraction de mois entamée par le congé parental.

Toutefois, en cas d'infraction constatée aux dispositions de l'article 1er, lettre b) et de l'article 3, paragraphe (1) première phrase et notamment en cas

- a) de résiliation volontaire du contrat de travail par le parent, lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental, ou
- b) d'interruption du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté, le congé parental est considéré comme étant caduc et les mensualités déjà versées donnent lieu à restitution intégrale. Par exception, lorsqu'en cas de changement d'employeur pendant le congé parental pour des raisons de nécessité économique, le parent bénéficiaire est obligé de reprendre son travail avant l'expiration du congé, le droit au congé cesse la veille du jour de la reprise de travail et les prestations versées jusqu'à cette date restent acquises. La preuve de la nécessité économique incombe au parent bénéficiaire."

4. L'article 3 est remplacé comme suit:

„Art. 3.– (1) Le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois. A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.

Le congé parental entamé prend fin en cas de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande d'adoption.

Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès ou le rejet de la demande d'adoption. Lorsque l'employeur a procédé à son remplacement pendant la durée du congé parental, il a droit, dans la même entreprise ou administration, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le bénéficiaire a droit à l'indemnité définie à l'article 8 au prorata de la fraction de mois précédant la reprise de travail conformément à l'alinéa qui précède. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un poste dans la même entreprise avant l'expiration du congé parental initialement prévu, l'indemnité est continuée pendant toute la durée initiale du congé.

En cas de décès d'un enfant d'une naissance ou adoption multiple avant la période d'extension du congé parental, la durée du congé est réduite en conséquence. En cas de décès au cours de la période d'extension, les règles définies aux alinéas 2 et 3 du présent paragraphe s'appliquent.

(2) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

(3) Les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps. Cette interdiction s'applique au cas où l'un des parents bénéficie d'un congé de même nature au titre d'un régime non luxembourgeois. Le congé parental prévu par la présente loi et demandé par l'autre parent est alors reporté jusqu'à la fin du congé pris au titre du régime non luxembourgeois, à condition que le paragraphe (7) du présent article soit applicable.

En cas de congé parental à temps partiel, les deux parents peuvent répartir le congé de façon à assurer une présence permanente auprès de l'enfant. Cette disposition s'applique également lorsque l'un des parents bénéficie d'un congé parental à temps partiel au titre d'un régime non luxembourgeois.

(4) L'un des parents doit prendre le congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil sous peine de la perte du droit afférent dans son chef. Cette disposition s'applique également au congé parental demandé suite à un congé de maternité accordé à l'autre parent conformément à un régime non luxembourgeois. Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental visé au présent paragraphe et demandé par l'autre parent est pris à partir du premier jour de la 9e semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou du congé parental consécutif au congé de maternité, le père peut prendre son congé parental consécutivement à ce décès, après en avoir dûment informé l'employeur. La même disposition s'applique à la mère en cas de décès du père avant l'expiration du congé parental. Le délai prévu à l'article 4, paragraphe 1 n'est pas applicable dans ce cas.

(5) L'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant. Le congé doit être entamé avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 5 ans accomplis.

(6) Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent tous les deux le congé parental à plein temps, priorité est donnée à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(7) Par dérogation au paragraphe (4) ci-avant, le parent qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde peut prendre le congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

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

(9) En cas de survenance d'une maladie pendant la durée du congé parental à plein temps, seule l'indemnité définie à l'article 8 est versée. En cas de survenance d'une maladie pendant la durée du congé parental à temps partiel d'un bénéficiaire salarié, l'indemnité définie à l'article 8 est continuée conjointement à l'indemnité pécuniaire de maladie qui est calculée sur la durée de travail restante. Lorsque le bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel est non salarié, le paiement de l'indemnité définie à l'article 8 cesse et l'indemnité pécuniaire de maladie est seule versée. En cas de persistance de l'état de maladie, l'indemnité pécuniaire de maladie est versée à partir de l'expiration du congé parental.

(10) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article."

5. L'article 4 est remplacé comme suit:

„**Art. 4.**– (1) Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément au paragraphe (4) de l'article 3, doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité ou du congé d'accueil.

(2) Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément au paragraphe (5) de l'article 3, doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins six mois avant le début du congé parental.

(3) Le parent exerçant une activité indépendante qui entend prendre son congé parental doit notifier le début du congé à la Caisse Nationale des Prestations Familiales dans les délais prévus aux paragraphes (1) et (2).

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article."

6. L'article 5 est modifié comme suit:

6. 1. Les paragraphes (1) et (2) sont remplacés par le texte suivant:

„**Art. 5.**– (1) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article 4. Toutefois, à l'exception des cas prévus à l'article 3, paragraphe (4), deuxième alinéa, il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus à l'article 4, paragraphes (1) et (2).

(2) L'employeur peut exceptionnellement requérir le report du congé sollicité conformément à l'article 4, paragraphe (2) à une date ultérieure pour les raisons et dans les conditions spécifiées au paragraphe 3 ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les 4 semaines de la demande."

6. 2. L'actuel paragraphe (2) devient le paragraphe (3). La première phrase du paragraphe (3) est remplacée comme suit:

„(3) Le report du congé sollicité ne peut avoir lieu que pour les raisons et dans les conditions suivantes:"

6. 3. A l'avant-dernier alinéa du paragraphe (3), le terme „refus“ est remplacé par le terme „report“.

7. L'article 6 est remplacé comme suit:

7. 1. Le paragraphe (1) est remplacé par le texte suivant:

„**Art. 6.**– (1) Pendant la durée du congé parental à plein temps, le contrat de travail est suspendu intégralement. Pendant la durée du congé parental à temps partiel, le contrat de travail à plein temps est suspendu partiellement.“

7. 2. L'alinéa 1er du paragraphe (2) est complété par la phrase suivante:

„Cette disposition s'applique tant au congé à plein temps qu'au congé à temps partiel.“

7. 3. Les paragraphes (4) et (5) sont remplacés comme suit:

„(4) Toutefois les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à la résiliation du contrat de travail par l'employeur pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.“

(5) Dans le cas d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, et par exception à l'article 3, paragraphe (4), le droit au congé parental ne peut prendre effet et le congé ne peut être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai.

L'apprenti peut demander le report du congé parental visé ci-avant s'il prouve que par le fait du congé, il doit doubler l'année de formation en cours ou qu'il n'est pas admis à l'examen à la fin de l'année en cours. Cette demande se fait dans la même forme que la demande prévue à l'article 4 et est transmise en copie à la Caisse nationale des prestations familiales.

Dans ces cas, les deux parents prennent le congé parental conformément à l'article 3, paragraphe (5).“

7. 4. Au paragraphe (7), le terme „point e)“ est remplacé par le terme „lettre e)“.

8. L'article 7 est modifié comme suit:

Le paragraphe (2) est remplacé par le texte suivant:

„2. En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d'accueil, celui-ci se substitue au congé parental qui prend fin. La dernière mensualité de l'indemnité définie à l'article 8 est versée au prorata de la fraction de mois précédant le congé de maternité. Toutefois, le bénéficiaire peut demander le report de la fraction du congé parental restant à courir sur la durée initiale. Cette fraction est alors rattachée au congé parental pris par le même bénéficiaire à l'occasion de la nouvelle naissance.“

9. L'article 8 est remplacé comme suit:

„**Art. 8.**– (1) Le congé parental ouvre droit à une indemnité pécuniaire forfaitaire, désignée par la suite „l'indemnité“, qui est fixée à 272,68 euros par mois pour le congé à plein temps pris sur base d'un contrat de travail ou d'un titre d'engagement à plein temps, à 136,34 euros par mois pour le congé à temps partiel, ainsi que pour le congé à plein temps pris sur base d'un contrat de travail ou d'un titre d'engagement à temps partiel. Elle est versée en tranches mensuelles pendant toute la durée du congé parental prévue par la présente loi.

Le montant ci-dessus correspond à l'indice cent du coût de la vie rattaché à la base de l'indice de 1948; il varie avec cet indice dans la mesure et suivant les modalités applicables aux traitements des fonctionnaires de l'Etat.

(2) L'indemnité est exempte d'impôts et de cotisations d'assurance sociale à l'exception de la cotisation d'assurance maladie pour soins de santé et de la contribution dépendance qui seront déduites d'office par la caisse du montant mensuel de l'indemnité prévue à l'alinéa 1er du présent article. La part patronale de la cotisation d'assurance maladie est dans tous les cas à charge de la caisse. L'abattement pour la cotisation d'assurance dépendance est déduit forfaitairement pour toutes les catégories d'assurés.

Un règlement grand-ducal précisera les modalités d'exécution des présentes dispositions.“

10. L'article 9 est modifié comme suit:

10. 1. L'alinéa 1 du paragraphe (2) est remplacé par le texte suivant:

„2. La demande présentée par le parent salarié doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur pour ce qui est du congé demandé conformément à l'article 3 paragraphe (4), et dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur, ou, à défaut, dans la quinzaine de l'expiration du délai de 4 semaines prévu à l'article 5, paragraphe (2) pour ce qui est du congé demandé conformément à l'article 3 paragraphe (5).“

10. 2. Les paragraphes (4) et (5) sont remplacés comme suit:

„(4) Dès que le début du congé parental est déterminé sur base de la communication du terme du congé de maternité par l'organisme gestionnaire du congé de maternité et de celle des pièces justificatives requises, la caisse notifie aux parents la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle l'indemnité est accordée. En même temps, elle informe utilement l'employeur du parent salarié et l'Administration de l'Emploi.

A partir de la notification de la décision d'octroi de l'indemnité, le choix du congé parental est définitif et le parent n'est plus recevable à renoncer au congé parental et à solliciter l'allocation d'éducation en lieu et place de l'indemnité définie à l'article 8. Toutefois, en cas de naissance d'un enfant atteint d'une maladie grave ou d'un handicap ouvrant droit à l'allocation spéciale supplémentaire prévue à l'article 4, alinéa 5 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales, le président du comité directeur de la caisse nationale des prestations familiales peut convertir à tout moment l'indemnité définie à l'article 8 en allocation d'éducation pour autant que les conditions d'octroi de cette allocation sont remplies. Les mensualités de l'indemnité déjà versées sont, en fonction de la situation du demandeur, soit restituées, soit compensées avec l'allocation d'éducation. La part des cotisations à charge de la caisse donne lieu à restitution.

Lorsque la caisse constate que l'une des conditions prévues à l'article 1er n'est pas remplie ou vient à défaillir, elle en informe aussitôt le parent concerné par décision motivée et recommandée à la poste avec copie à l'employeur. En cas de contestation de la part du parent concerné, il est procédé conformément à l'article 5, paragraphe (3), alinéa 6.

(5) L'indemnité demandée conformément aux alinéas 2 et 3 du présent article est versée au cours de chaque mois pour lequel elle est due, à condition que la demande et les autres pièces justificatives aient été introduites dans le délai prescrit. En cas de présentation tardive de la demande ou des autres pièces justificatives requises, elle est versée dès que l'instruction du dossier par la caisse est terminée.“

11. Il est intercalé un nouvel article 11 et un nouvel article 12 libellés comme suit:

„**Art. 11.**– (1) L'indemnité définie à l'article 8 peut être cédée, saisie ou mise en gage, dans les limites fixées par la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes pour couvrir:

- 1° des frais avancés pour l'entretien ou l'éducation du ou des enfants pour lesquels le congé a été demandé;
- 2° les créances qui compètent aux communes et établissements de bienfaisance en remboursement de secours alloués à des personnes indigentes, dans la mesure où ces secours concernent le ou les enfants pour lesquels le congé a été demandé;
- 3° les mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt consenti pour la construction, l'acquisition, l'équipement ou l'amélioration d'un logement familial;
- 4° les mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt à la consommation consenti au parent lorsque le prêt est destiné à financer l'acquisition de biens nécessaires à la famille;
- 5° une avance qui a été faite au parent par une institution de sécurité sociale.

Dans tous les autres cas, l'indemnité ne peut être ni cédée, ni saisie, ni mise en gage.

Art. 12.– L'indemnité est suspendue pendant la période visée à l'article 14, paragraphe (5) de la loi du 1er août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes.“

12. L'ancien article 12 devient l'article 13.
13. L'ancien article 11 devient l'article 14.
14. Après l'article 14, il est introduit un en-tête de chapitre intitulé comme suit:
„Chapitre 2.– Le congé pour raisons familiales“
15. Les anciens articles 13 à 18 deviennent les articles 15 à 20.
16. A l'article 19 (nouveau) aux paragraphes (2) et (3), la référence à l'article 6 est à remplacer par la référence à l'article 18.
17. Après l'article 20 (nouveau), il est introduit un en-tête de chapitre intitulé comme suit:
„Chapitre 3.– Disposition commune“
18. Il est introduit un nouvel article 21 libellé comme suit:
„**Art. 21.**– Les indemnités accordées en vertu de la présente loi sont intégralement mises en compte en vue de la détermination des prestations de revenu minimum garanti prévues par la loi modifiée du 26 juillet 1986 portant a) création du droit à un revenu minimum garanti; b) création d'un service national d'action sociale; c) modification de la loi du 30 juillet 1960 concernant la création d'un fonds national de solidarité.“
19. Après l'article 21 (nouveau), il est introduit un en-tête de chapitre intitulé comme suit:
„Chapitre 4.– Dispositions finales“
20. L'ancien article 19 devient l'article 22.
21. Il est introduit un nouvel article 23 libellé comme suit:
„**Art. 23.**– Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux congés parentaux dont le début se situe après le 31 juillet 2003.“

Art. II.– La loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales est modifiée comme suit:

1. A l'article 6, il est ajouté un alinéa 13 nouveau, libellé comme suit:
„(13) Les images électroniques archivées définitivement sur disque optique numérique non réinscriptible dans le cadre du système de gestion électronique de documents de la caisse conformément à la norme AFNOR Z 42-013 ont la même valeur probante que les documents papier dont elles sont issues par numérisation sans la moindre altération par rapport à l'original et dont elles sont présumées, sauf preuve contraire, être une copie fidèle.
La banque d'images constituée de copies numérisées de documents papier et de copies directes de documents électroniques, a valeur d'archives légales de la caisse. Celle-ci est autorisée à détruire chaque document original sur support papier six mois après l'archivage définitif de l'image correspondante tel que défini à l'alinéa qui précède.
Lorsqu'elles sont certifiées conformes à l'original par la Caisse nationale des prestations familiales, les images visées ci-avant ou la copie imprimée sur papier de ces images sont recevables en justice à l'égal des documents originaux.“
2. Le paragraphe (4) de l'article 23 est complété comme suit:
„Le paiement se fait avec effet libératoire par virement sur le compte bancaire ou chèque postal de l'attributaire. Lorsque l'attributaire ne dispose pas de pareil compte, la caisse est autorisée à ouvrir d'office un compte bancaire ou chèque postal à son nom et pour son compte.“

Art. III.– La loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel est modifiée comme suit:

A l'article 2 sub (I) „organisme de sécurité sociale“, les termes „le congé parental“ sont ajoutés entre les termes „chômage“ et „ainsi que des prestations familiales ou d'aides sociales“.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article I. La loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales

Dans sa teneur actuelle, le texte de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales comprend, pour toute structure, un chapitre 3 intitulé „Dispositions finales“. Les chapitres 1 et 2 ne sont pas mentionnés.

Le présent projet propose en premier lieu de structurer le texte en quatre chapitres intitulés comme suit:

- Chapitre 1er – Le congé parental
- Chapitre 2 – Le congé pour raisons familiales
- Chapitre 3 – Disposition commune
- Chapitre 4 – Dispositions finales

Chapitre 1er.– *Le congé parental*

Article 1er

L'article 1er qui définit les conditions d'octroi du congé parental, est élargi et complété. En vue d'en différencier les différentes parties et de les rendre plus lisibles, cet article est structuré en quatre paragraphes dont le premier reprend l'intégralité du texte actuel à l'exception des deux derniers alinéas.

Paragraphe (1) a):

Le texte actuel ne définit pas la date d'ouverture du droit. Celle-ci résulte indirectement, mais avec des conséquences juridiques qui ne sont pas clairement établies, des conditions définies sub lettre d). Comme la date en question est primordiale, puisqu'en déclenchant l'ouverture du droit, elle constitue le moment auquel les conditions d'octroi doivent être remplies, le présent projet en propose une définition en fonction des deux types d'événements qui ouvrent droit au congé parental:

- le jour de la naissance, et
- la date à laquelle le ou les enfants accueillis en vue de l'adoption sont déclarés légalement au domicile du demandeur.

Les dispositions subséquentes se réfèrent dès lors simplement à la date d'ouverture du droit au lieu de mentionner chaque fois les événements qui la déclenchent.

Au regard de la pratique, il semble judicieux de remplacer, dans les cas d'adoption, la date d'introduction de la procédure judiciaire par la date d'accueil légal de l'enfant. Cette dernière reprend un critère quasiment identique à celui appliqué par le nouvel article 3, alinéa 2 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales, à savoir la déclaration légale de l'enfant au Luxembourg.

En effet, bien que l'adoption ne prenne effet qu'à la date de l'introduction de la requête en adoption, le congé d'accueil est en pratique souvent accordé plus tôt et le fait que ce congé a été indemnisé constitue le critère essentiel de l'octroi du congé parental qui doit être pris consécutivement au congé d'accueil. Le texte proposé évite les situations dans lesquelles le premier congé parental doit être entamé avant l'ouverture du droit.

Le paragraphe (1) a) définit également la période pendant laquelle l'enfant doit être élevé dans le ménage du parent demandeur. En dehors de la date d'ouverture du droit qui s'impose par elle-même, il est proposé de limiter cette condition à la période comprise entre la date de la demande et l'expiration du congé parental. Cette disposition vise spécifiquement l'hypothèse du deuxième congé parental qui peut être précédé d'un changement de garde. S'il a paru excessif d'exiger une condition de ménage commun pendant toute l'année précédant le début du congé parental, à l'instar de la condition d'occupation prévue sub lettre d), il est cependant indispensable que cette condition soit remplie d'une façon continue au moins à partir de l'introduction de la demande et bien évidemment pendant toute la durée du congé parental.

Paragraphe (1) b):

La condition définissant la durée de travail maximale autorisée pendant la durée du congé parental à temps partiel est précisée, en référence à l'article 2, paragraphe (3) a) de la loi modifiée du 1er août 1988

portant création d'une allocation d'éducation, par rapport à la durée de travail effective y compris les heures supplémentaires éventuelles dont la prestation fausse souvent le jeu. En effet, la durée de travail à autoriser est à calculer par rapport au temps effectif que le parent s'engage à consacrer à l'enfant.

Paragraphe (1) c):

La condition sub lettre c) est complétée suite aux propositions du Conseil d'Etat relatives au droit aux allocations familiales en application des règlements communautaires dans le cadre de la modification de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales. Comme le champ d'application personnel des bénéficiaires non résidents est celui visé par le règlement (CEE) No 1408/71, cette précision garde toute sa valeur dans le présent contexte, même si ledit règlement n'est pas applicable *ratione materiae* au congé parental.

Paragraphe (1) d):

Les dispositions sub lettre d) sont complètement réagencées dans le but d'une plus grande clarté et en y intégrant la condition de stage d'affiliation, actuellement définie sub lettre e) comme s'il s'agissait d'une condition spécifique autonome alors que les deux conditions sont intimement liées, toute activité légale étant nécessairement sujette à affiliation.

Le texte proposé est censé mettre un terme à des litiges nombreux sur la ou les périodes d'activité exigées, sur le statut des bénéficiaires requis, etc.

Il est distingué clairement entre la condition d'occupation au moment de l'ouverture du droit pour laquelle la condition de continuité n'est plus exigée, alors qu'il s'agit d'une date fixe, et la condition de stage d'occupation et d'affiliation pendant les douze mois précédant immédiatement le congé parental, condition nécessaire dans le contexte de l'emploi, vu que le congé parental „se mérite“ au sein de l'entreprise. L'employeur doit pouvoir organiser sa structure du personnel suffisamment à l'avance en vue de garantir le bon fonctionnement de son entreprise pendant les périodes de congé parental étant donné qu'il est obligé d'accorder tout congé parental dont les conditions d'octroi sont remplies. D'autre part, la situation du salarié est suffisamment consolidée au terme de douze mois, de sorte que les occurrences d'un congé parental avant l'expiration de la période d'essai notamment sont rares.

S'appuyant sur le principe qu'en cas de cession d'entreprises, les droits du salarié sont maintenus, alors qu'aux termes de l'article 3 de la directive européenne No 2001/23/CE, les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail existant à la date du transfert, sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire, le droit au congé parental doit être maintenu dans ce cas.

Le cas de la fusion d'entreprises est traité de la même façon que celui de la cession.

Le texte proposé comporte une précision supplémentaire indispensable pour garantir que la nature du congé parental soit respectée: par rapport au texte actuel qui ne contient aucune disposition susceptible de prévenir qu'un congé parental ne puisse être pris alors qu'il n'y a plus d'occupation, il est précisé que le congé est désormais subordonné au maintien d'un contrat de travail pendant toute sa durée. Pareille disposition s'impose alors qu'actuellement, aucune disposition n'exige l'existence d'un contrat de travail même au début du congé parental et qu'à défaut de texte légal clair, la jurisprudence est sujette à revirements. Seule l'année précédant le début du congé parental doit être couverte aux termes des dispositions existantes.

Les deux derniers alinéas comprennent des améliorations notables en ce que d'un côté, la condition de continuité de l'occupation et de l'affiliation est atténuée et que d'un autre côté, les auxiliaires temporaires, communément appelés „agents CAT“, engagés par un employeur profitent de la prise en compte de leur période de mise au travail immédiatement antérieure auprès du même employeur. A noter qu'en ce qui concerne la condition de continuité de l'occupation, une interruption d'une seule journée suffit actuellement pour faire défaillir le droit.

Paragraphe (2):

Le paragraphe (2) regroupe les exceptions aux conditions du paragraphe (1), lettre d).

La première exception, ayant trait au changement d'employeur pendant la période du stage d'occupation, est considérablement élargie puisque le droit au congé reste ouvert en cas de changement sous la seule réserve de l'accord du nouvel employeur, sans autre condition supplémentaire. L'hypothèse du changement d'employeur pendant la durée du congé est également réglementée. Elle est autorisée

lorsque le nouvel employeur marque son accord avec le congé entamé et que celui-ci est continué sans interruption.

La deuxième exception visant le détachement est maintenue telle qu'elle, tout en étant légèrement reformulée pour s'adapter à la nouvelle structure du texte.

Paragraphe (3):

Le paragraphe (3) définit la durée de travail mensuelle requise pendant la période du stage d'occupation. Il est prévu qu'en cas de changement de durée, la moyenne mensuelle sur les douze mois visés est prise en compte. Afin de prévenir des abus résultant d'une connivence entre l'employeur et le salarié, il est prévu de ne pas prendre en compte les changements de durée postérieurs au point de départ du délai pour introduire la demande.

De pareils abus existent en effet et consistent en particulier en ce que le salarié qui travaille à temps partiel, conclut avec l'employeur un contrat à plein temps peu avant le début du congé de maternité ou du deuxième congé parental, afin de pouvoir profiter de l'indemnité complète de maternité ou de congé parental tout en continuant son activité pendant la durée du congé parental dans la même mesure comme avant le congé de maternité. Le texte actuel ne permet pas de prévenir ce genre d'abus.

La durée mensuelle de travail doit d'autre part constituer un critère d'attribution des différents types de congé prévus. Le texte actuel ne contient aucun critère d'attribution et permet en conséquence d'accorder un congé parental à plein temps à un salarié bénéficiant d'un contrat à mi-temps ou d'accorder un congé à temps partiel à un salarié travaillant à mi-temps, lorsque l'employeur y marque son accord.

Or, les deux hypothèses citées représentent des déviations susceptibles de mener, d'une part, à un véritable dumping social et d'autre part, à une anarchie au niveau des règles de droit du travail.

Même les bénéficiaires les plus revendicatifs ont toutes les peines à comprendre que le fait d'être titulaire par exemple d'un contrat de travail à mi-temps rémunéré au salaire social minimum, c'est-à-dire à concurrence de 684,37 euros par mois, leur ouvre droit à une indemnisation mensuelle de 1.651,38 euros pendant le congé parental.

En vue de mettre un terme à cette pratique, il est proposé de lier le type de congé auquel peut prétendre le parent salarié, à la durée de travail prévue à son contrat de travail. La formule qui permet de considérer, pour ces besoins spécifiques, un contrat couvrant au moins les 3/4 de la durée normale de travail comme un contrat à plein temps, peut constituer une solution qui, sans donner entièrement satisfaction, a cependant l'avantage de s'approcher davantage de la réalité sans pour autant mettre en cause la détermination des montants existants et sans compliquer davantage la gestion du congé parental.

Cette proposition procède du raisonnement qu'on ne peut pas considérer un contrat de 30 heures ou plus comme un contrat à mi-temps, et que pareille durée peut être valablement réduite de la moitié de la durée normale, alors que la réduction afférente de tout contrat inférieur à 30 heures aboutit à un résidu en temps de travail qui requiert normalement un remplacement complet correspondant à la durée initiale de travail prestée. En conséquence, indépendamment du montant de l'indemnité entrant en ligne de compte, seul le salarié titulaire d'un contrat de travail réputé être à plein temps doit pouvoir prétendre à un congé parental à temps partiel.

Ce dernier alinéa doit être lu en corrélation avec l'alinéa 2 de l'article 2 et avec l'alinéa 1 de l'article 8.

Paragraphe (4):

Le paragraphe (4) reprend le dernier alinéa, inchangé, de l'ancien texte.

Article 2

A l'alinéa 2, il est précisé que seul l'accord des employeurs concernés est requis aux fins d'octroi d'un congé parental à temps partiel en faveur du parent titulaire d'un contrat de travail à plein temps. En effet, en cas de pluralité de contrats de travail, le congé pris auprès d'un employeur ne doit pas être subordonné à l'accord de tous les employeurs. L'extension, aux indépendants, de la possibilité de prendre un congé à temps partiel entérine la pratique actuelle.

L'alinéa 3 ayant trait aux naissances et adoptions multiples est légèrement reformulé pour mieux s'intégrer au texte proposé.

L'alinéa 4 qui vise la cessation du congé avant terme, est complété d'une disposition réglant le calcul par proratisation de l'indemnité due pour une fraction de mois. Ce mode de calcul est le plus approprié et est déjà pratiqué couramment par la caisse nationale des prestations familiales dans les cas d'interruption du congé parental par un congé de maternité notamment.

L'alinéa 5 énumère les situations dans lesquelles la cessation du congé avant terme est à considérer comme une infraction à la présente loi pour cause de non-respect d'une des règles essentielles qui déterminent le droit au congé et dans lesquelles les mensualités de l'indemnité déjà touchées donnent lieu à restitution, et précise les exceptions à ces situations.

Le principe de la restitution fait actuellement l'objet d'un recours juridictionnel et des litiges de plus en plus nombreux sont à prévoir en l'absence de précision suffisante du texte, vu la tendance croissante des bénéficiaires à vouloir déterminer librement la durée de leur congé en l'interrompant avant terme après en avoir accepté les conditions et modalités initiales.

Dans le but de consolider les objectifs et le fonctionnement correct du congé parental et afin d'éviter que celui-ci ne devienne une mesure librement façonnable par les bénéficiaires qui en disposeraient rétroactivement à leur propre convenance, nonobstant les engagements pris à l'égard tant de l'employeur que de la Caisse nationale des prestations familiales, il convient partant de préciser les conséquences découlant du non-respect intentionnel des conditions et modalités qui régissent le congé parental.

Article 3

Le paragraphe (1) est complété

1. d'une disposition exigeant que le bénéficiaire du congé parental est obligé de reprendre de suite son emploi après l'expiration du congé. Les situations ne sont en effet pas rares dans lesquelles le salarié abandonne purement et simplement son emploi même sans en prévenir l'employeur.
2. de règles déterminant d'une façon précise les droits du parent en cas de décès de l'enfant, tant au niveau de l'indemnité qui est également proratisée et qui peut désormais être versée intégralement lorsque le parent n'a pas la possibilité de réintégrer son emploi avant l'expiration du congé, qu'à celui du droit du travail où une priorité de réemploi est prévue lorsque le poste du parent est occupé par un remplaçant. Le texte proposé à cet égard s'appuie sur celui de l'article 5 du projet de loi portant institution d'un congé d'accompagnement sans solde.

Au paragraphe (3) les règles de coordination y prévues sont précisées et étendues aux situations des non-résidents notamment et répondent à l'hypothèse où l'un des parents bénéficie d'un congé parental au titre d'un régime non luxembourgeois.

Les dispositions du paragraphe (4) sont étendues aux situations dans lesquelles un congé de maternité ou d'accueil est pris à l'étranger par le conjoint de la personne soumise à la législation luxembourgeoise et adaptées à l'hypothèse où le conjoint ne touche pas de congé de maternité ou d'accueil, du fait notamment qu'il n'exerce pas d'activité professionnelle. En l'absence de congé d'accueil, seule la date du jugement peut être prise en compte.

Un nouvel alinéa ajouté au paragraphe (4) permet, en cas de décès du parent bénéficiaire, à son conjoint de prendre immédiatement son congé parental sans devoir respecter les délais prévus pour l'introduction de la demande.

Le paragraphe (5) est également adapté à la pratique administrative.

Le paragraphe (6) est défini d'une façon plus précise.

Le nouveau paragraphe (9) crée une base légale à la pratique administrative qu'il entérine.

L'ancien paragraphe (9) devient le paragraphe (10).

Article 4

En vue de permettre aux employeurs de mieux planifier les ressources en personnel, il est proposé d'étendre le délai de préavis pour la demande du congé parental de 4 à 6 mois. Cette extension profite également aux salariés puisqu'elle s'applique illico facto à la protection contre le licenciement qui joue essentiellement dans le cas d'un deuxième congé parental, alors qu'à l'égard de la future mère, elle est de droit pendant toute la durée de la grossesse dès lors que celle-ci a été dûment communiquée à l'employeur.

Au paragraphe (3), il y a lieu de supprimer l'exigence „dans les forme ...“ vu que la demande auprès de la caisse nationale des prestations familiales n'a pas besoin d'être notifiée par lettre recommandée.

Article 5

Le paragraphe (1) est complété d'une disposition autorisant l'employeur à refuser le congé parental lorsque celui-ci n'est pas sollicité dans le délai légalement imparti. Cette disposition ne fait que consacrer les conséquences juridiques inhérentes à la forclusion qui se dégage du non-respect du délai prévu à l'article 4.

Les paragraphes (2) et (3) sont reformulés alors que le texte actuel est inapproprié. L'employeur ne peut en effet pas refuser le deuxième congé parental, il peut tout au plus en exiger le report. Le texte proposé précise également les forme et délai pour la notification de la décision de report.

Article 6

Les paragraphes (1) et (2) définissent d'abord l'étendue de la suspension du contrat de travail selon que le parent prend un congé à plein temps ou un congé à temps partiel. Ensuite, comme le principe de l'unicité du contrat de travail s'oppose à ce que celui-ci puisse être résilié partiellement lorsqu'il est suspendu pour moitié, l'interdiction de licenciement pendant le congé à temps partiel doit s'appliquer à l'ensemble du contrat sous peine de réduire tout effet utile de l'interdiction du licenciement.

Etant donné la nécessité de maintenir désormais le contrat de travail pendant toute la durée du congé, l'exception de l'échéance du contrat à durée déterminée, prévue au paragraphe (4), est à supprimer.

Au paragraphe (5), le report du congé parental en cas de contrat à l'essai doit être étendu à la demande de congé. Vu l'interdiction de licenciement à partir de la demande, l'hypothèse contraire rendrait le contrat à l'essai non résiliable par le simple fait qu'une demande a été formulée. Aboutissant à une situation absurde, la période d'essai serait étendue excessivement au point même à entraîner l'impossibilité de prendre le congé.

Le droit au congé parental en cours d'apprentissage peut générer des problèmes d'une nature différente. En vue d'éviter que le délai obligatoire du premier congé parental ne puisse constituer un obstacle en vue de l'admission de l'apprenti à l'examen notamment, il est proposé d'accorder à l'apprenti la possibilité de faire reporter le congé au cas où celui-ci lui serait préjudiciable dans le cadre de sa formation.

A noter encore qu'aux paragraphes (5) et (7), la référence à tel „point“ d'un article est remplacé selon le cas par „paragraphe“ ou „lettre“ en vue d'une meilleure concordance des textes.

Article 7

Au paragraphe (2) sont précisées les modalités applicables au même parent en cas d'interruption du congé parental par un congé de maternité ou d'accueil.

Dans le cadre d'un avis motivé émis en date du 13 novembre 2002, la Commission européenne reproche entre autres aux dispositions luxembourgeoises sur le congé parental de faire grief aux femmes par le fait que le congé parental qui prend fin en cas de nouveau congé de maternité, se trouve ainsi écourté par rapport au congé pris par les hommes.

La modification projetée de l'article 7 répond à ce reproche en prévoyant le report, sur demande, de la fraction coupée qui sera alors rattachée au nouveau congé parental échoué après le congé de maternité ou d'accueil.

Article 8

Le paragraphe (1) qui renseigne les montants bruts de l'indemnité de congé parental, différencie ces montants par rapport au type de congé.

Le paragraphe (2) crée une base légale régissant la prise en charge de la part patronale des cotisations d'assurance maladie et le calcul de la cotisation d'assurance dépendance et prévoit qu'un règlement grand-ducal en précisera les modalités d'exécution.

Article 9

Au paragraphe (2), les points de départ des délais sont complétés en vue de couvrir l'hypothèse dans laquelle l'employeur, tout en accordant le congé implicitement, ne notifie aucune décision afférente au demandeur.

Les paragraphes (4) et (5) déterminent les notifications à faire par la Caisse nationale des prestations familiales et les modalités de paiement de l'indemnité de congé parental. Les dispositions afférentes sont adaptées à la situation effective qui se caractérise par l'impossibilité, pour la caisse, de pouvoir d'un côté déterminer la période du congé parental avant d'avoir obtenu communication du terme du congé de maternité par la caisse de maladie et d'un autre côté, entamer le paiement avant d'avoir rassemblé toutes les pièces justificatives requises.

Afin de garantir une meilleure coordination administrative dans l'intérêt d'une organisation plus efficace du marché de l'emploi, il est prévu que la confirmation du congé parental sera également communiquée à l'ADEM.

En présence de trop nombreuses tergiversations de la part des demandeurs souhaitant convertir le congé parental en allocation d'éducation ou vice versa, il est proposé d'interdire pareille conversion dès que la procédure de demande est arrivée à son terme par la notification de la décision d'octroi par la caisse nationale des prestations familiales. La seule exception admise est la naissance d'un enfant gravement malade ou handicapé nécessitant la présence du parent au-delà de la période du congé parental.

Article 11

Le nouvel article 11 propose une réglementation des saisies et cessions qui se base sur les modalités instituées par la loi modifiée du 11 novembre 1970, tout en étant limitée aux créances admises en matière de prestations familiales, auxquelles il est envisagé d'ajouter les prêts à la consommation accordés pour l'acquisition de biens nécessaires à la famille. Pareille réglementation aura pour effet de sauvegarder le caractère de mesure familiale du congé parental en évitant la menace de saisies de toutes catégories de créances, mais en facilitant aux parents en congé parental la conclusion de prêts pour des biens nécessaires.

Comme le texte actuel ne contient aucune disposition relative à la cessibilité et saisissabilité de l'indemnité de congé parental, les juridictions appliquent la loi modifiée du 11 novembre 1970, tandis que des créanciers bénéficiant de droits privilégiés, comme l'administration des contributions, insistent à ce que la saisie soit exécutée sur la totalité de l'indemnité. La grande majorité des saisies pratiquées concerne d'ailleurs des frais divers, en particulier des frais de GSM.

Il importe cependant de signaler que le projet de loi No 4955 portant modification, entre autres, de la loi modifiée du 11 novembre 1970 prévoit d'appliquer à l'indemnité de congé parental, tout comme à l'allocation d'éducation, les règles générales valables en matière de cessions et saisies des rémunérations, pensions et rentes.

Or, l'indemnité de congé parental est une prestation forfaitaire sui generis qui, sans être une prestation familiale, ne peut pas davantage être assimilée à une rémunération de travail ou à une indemnité de remplacement telles que visées par le projet de loi No 4955, de sorte qu'elle n'a pas sa place dans l'énumération proposée par ce projet. Cela vaut a fortiori pour l'allocation d'éducation dont le caractère de prestation familiale a été confirmé implicitement dans le cadre de l'affaire LECLERE tranchée par la Cour de Justice des Communautés Européennes et qui est soumise aux règles générales de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales.

En conséquence, en vue d'éviter un conflit positif de règles légales, il y a lieu de sortir les dispositions afférentes du projet de loi No 4955 déposé par le ministère de la justice.

Article 12 nouveau (ancien article 10 (3))

La disposition de l'ancien paragraphe (3) de l'article 10, visant la prévention de cumul en cas de dispense de travail pour des raisons médicales accordée à la jeune mère après le congé de maternité est transférée dans le nouvel article 12.

Suite au remplacement de la loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail par la loi du 1er août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes, la référence à la loi abrogée est sujette à adaptation.

Article 13 nouveau (ancien article 12)

L'article 12 devient le nouvel article 13.

Article 14 nouveau (ancien article 11)

L'article 11 devient le nouvel article 14.

Chapitre 2.– *Le congé pour raisons familiales*

Les articles 13 à 18 deviennent les articles 15 à 20.

Nouvel Article 19

La référence à l'article 16 est à remplacer par la référence à l'article 18.

Chapitre 3.– *Disposition commune*

Nouvel Article 21 (ancien paragraphe (4) de l'article 10)

La disposition de l'ancien paragraphe (4) de l'article 10 qui concerne les deux indemnités, est transférée dans le nouvel article 21.

Chapitre 4.– *Dispositions finales*

Nouvel Article 22 (ancien article 19)

L'article 19 devient le nouvel article 22.

Nouvel Article 23

Cet article concerne les mesures d'application de la nouvelle loi.

Article II. Loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales

Article 6, alinéa 13 nouveau:

La Caisse nationale des prestations familiales, chargée de la gestion de l'indemnité de congé parental, vient de mettre en place un système de gestion électronique de documents par lequel seront traités notamment les dossiers de congé parental.

Le système de gestion électronique de documents ne trouve son sens que si les images numérisées acquièrent la même force probante que le document original et sont acceptées au même titre par les juridictions, afin que la caisse soit autorisée à détruire les documents papiers et à abandonner un archivage très consommateur tant en espace de stockage qu'en ressources humaines. L'espace actuellement occupé par les archives de la caisse se chiffre à près de 1,4 km de rangées et n'est plus extensible sauf recours à des réserves externes au bâtiment occupé par la caisse. Le besoin en personnel pour gérer ces archives et pour assurer la circulation des dossiers, calculé à l'occasion de l'audit auquel la caisse a fait procéder en 1998, se chiffre à 6 postes à plein temps.

En l'absence de norme européenne en la matière, et vu que le droit luxembourgeois de la preuve découle du droit français, la caisse a choisi un système bien établi au niveau des organismes de sécurité sociale français où il a largement fait ses preuves à titre d'archivage légal fiable et parfaitement sécurisé, mettant en application la norme française AFNOR Z 42-013 relative à l'archivage électronique qui date de juillet 1999.

Le présent projet propose d'admettre le système d'archivage électronique basé sur la norme en question et mis en place par la Caisse nationale des prestations familiales, comme archivage légal dans le cadre de la mission de la caisse et pour ses besoins spécifiques. A cet effet, la disposition visée est à intégrer dans l'article 6 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales, qui détermine cette mission.

Le texte proposé reprend les termes de l'article 1334 du code civil se rapportant à la valeur probante des documents numériques, mais se base d'une façon spécifique sur la récente norme française qui définit les règles techniques et de gestion précises de l'archivage électronique aux fins desquelles elle fait à son tour référence à de nombreuses normes notamment ISO/CEI, alors que le code civil ne fait que renvoyer à des règles génériques énumérées sommairement par le règlement grand-ducal du 22 décembre 1986.

L'une des raisons principales déterminant l'intégration de la disposition relative à l'archivage légal de la Caisse nationale des prestations familiales dans le projet de modification du congé parental est la croissance extrêmement rapide des archives du congé parental qui contribue pour une large part à la saturation de l'espace d'archivage disponible à la caisse.

Comme celle-ci est obligée de garder les dossiers afférents pendant 5 années au minimum en vue de l'examen du droit au deuxième congé parental, le recours aux archives électroniques représente en outre un gain considérable en temps de recherche.

Article 23, paragraphe (4):

La pratique administrative montre que l'acheminement à bonne destination des prestations familiales et de l'indemnité de congé parental devient de plus en plus difficile, surtout à l'étranger, lorsque le destinataire ne dispose pas d'un compte bancaire ou CCP.

Comme les paiements à l'étranger libellés à l'adresse du destinataire sont systématiquement convertis en chèques par les banques de correspondance, il n'est pas rare que ces chèques sont encaissés par des tiers à l'aide de fausses pièces d'identité.

Dans pareil cas, les contribuables se retournent contre la caisse au motif que le paiement n'était pas effectué avec effet libératoire et réclament un nouveau paiement. Les banques émettrices des chèques déclinent, quant à elles, leur responsabilité au motif qu'il était impossible pour l'agent de guichet de détecter la contrefaçon de la pièce d'identité.

Afin de prévenir de pareils abus et de protéger la caisse contre des revendications aberrantes, il est proposé de créer une base légale lui permettant d'ouvrir un compte au nom de l'attributaire et d'y verser les prestations avec effet libératoire. L'ouverture d'un compte auprès d'un des établissements financiers où la caisse détient elle-même un compte à partir duquel les virements sont effectués, affranchit d'ailleurs l'attributaire des frais de transfert qui sont à sa charge conformément à l'article 208, alinéa 4 du code des assurances sociales, également applicable aux prestations versées par la caisse nationale des prestations familiales.

Article III. Loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel

Article 2. Définitions

Il est proposé de compléter l'article 2, lettre l) de la loi du 2 août 2002 par le congé parental, alors que celui-ci constitue une catégorie sui generis.

*

EXPOSE DES MOTIFS

L'art. 19 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales dispose:

„Il sera procédé avant le 31 juillet 2003 à une évaluation des effets des dispositions du chapitre 1er de la présente loi ayant trait au congé parental. Cette évaluation portera notamment sur l'incidence du congé parental sur le marché de l'emploi, ses effets sur l'égalité des chances et ses effets dans l'intérêt de l'enfant.

Sur la base de cette évaluation, le congé parental prévu à l'article 2 alinéa 1 est réduit de 6 à 3 mois et celui prévu au même article à l'alinéa 2 est réduit de 12 à 6 mois. La prolongation du congé parental prévu à l'alinéa 3 est réduite en cas d'accouchement multiple de 2 à 1 mois pour le travail à plein temps et de 4 à 2 mois pour le travail à temps partiel pour les enfants nés après le 31 juillet 2003.

Les dispositions de la loi sur le congé parental peuvent être prorogées par une loi spéciale.“

Pour exécuter les dispositions prévues à l'alinéa 1er de l'art. 19 de la loi précitée, le Gouvernement avait chargé un consultant externe d'une étude d'évaluation. Cette étude fut disponible en novembre 2002 et a fait l'objet de larges analyses tant au niveau gouvernemental et parlementaire qu'au niveau des partenaires sociaux notamment dans le comité de la tripartite. Il n'est plus nécessaire de revenir en détail sur les conclusions de cette étude qui constate d'une façon générale que les objectifs fixés par le législateur en ce qui concerne les effets d'égalité des chances et surtout les effets de la loi dans l'intérêt de

l'enfant furent largement atteints alors que les effets sur le marché de l'emploi se laissent plus difficilement appréhender mais que, somme toute, les effets ne sont pas non plus à rejeter.

En vue de ces résultats et également d'une demande largement soutenue tant de la majorité des partenaires sociaux que de la population, le Gouvernement a décidé de reconduire le congé parental et de le maintenir au-delà du 31 juillet 2003. Le présent projet de loi se propose comme objectif principal cette reconduction tout en apportant des modifications importantes et des précisions indispensables par rapport à la loi actuelle.

En effet, il profite d'une part des discussions menées tant au niveau du groupe de travail du Comité permanent de l'emploi chargé de suivre l'exécution de la loi et d'aplanir les difficultés d'interprétation qu'au niveau du comité tripartite, que de l'interprétation jurisprudentielle pour clarifier et préciser certaines dispositions de la loi et d'une façon générale pour mieux structurer les dispositions afférentes.

Par ailleurs, il apporte certaines innovations importantes. Relevons les principales modifications:

- la définition de la date d'ouverture du droit;
- le contrat de travail doit en principe exister pendant toute la durée du congé parental;
- le stage d'employabilité pour l'octroi du congé parental peut également profiter aux auxiliaires temporaires;
- les dispositions en cas de changement d'entreprise sont atténuées et rendues plus flexibles;
- la durée de travail est mieux précisée, notamment la différence entre travail à temps partiel et travail à temps plein;
- la période pour demander le congé parental à l'employeur est augmentée de 2 mois supplémentaires afin de rencontrer les désirs des employeurs de disposer plus de temps pour engager une personne remplaçante et pour mieux gérer ainsi les ressources humaines de leurs entreprises;
- les sanctions en cas de non-respect des dispositions légales par le parent en congé parental;
- des dispositions assurant une meilleure collaboration entre la CNPF et l'ADEM pour mieux évaluer l'incidence de la loi sur le marché de l'emploi;
- des dispositions relatives aux saisies et cessions de l'indemnité du congé parental.

Une autre innovation importante et essentielle consiste à donner à la Caisse nationale des prestations familiales des règles précises pour la gestion et l'archivage électronique des documents. Certes, il eût été préférable que l'Etat s'accorde des règles générales applicables à toutes les administrations. Tel n'est cependant pas le cas et la Caisse nécessite actuellement de telles règles. Aussi est-il profité également pour introduire dans la loi-cadre de la CNPF qu'est la loi du 19 juin 1985 une disposition relative à l'archivage électronique qui précise la durée du maintien des documents sur support papier et la valeur probante en justice des documents électroniques. Cette disposition est essentielle tant à l'égard de la gestion de l'indemnité du congé parental qu'à l'égard des autres prestations familiales. Le système est d'ores et déjà opérationnel mais non encore en exploitation. La Caisse escompte ainsi un gain en temps et en personnel important.

Le congé parental est également introduit dans le champ d'application spécifique des organismes de sécurité sociale visés par la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. Il s'agit de rectifier un oubli.

Le présent projet devra donc être adopté avant le 31 juillet 2003 ou du moins s'appliquer aux congés parentaux à prendre après cette date. Pour les autres congés parentaux pris avant cette date, les anciennes dispositions restent applicables.

