

N° 5161¹¹**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2005-2006

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

* *

**AVIS COMMUN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE
ET DE LA CHAMBRE DES METIERS**

(18.4.2006)

Par sa lettre du 27 octobre 2005, Madame le Ministre de la Famille et de l'Intégration a soumis pour avis à la Chambre de Commerce et à la Chambre des Métiers des amendements gouvernementaux au projet de loi modifiant la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales (ci-après, la „Loi“); 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; 4. la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail tenant compte des amendements gouvernementaux proposés.

Au regard de l'importance des amendements et de leurs répercussions sur l'ensemble des entreprises luxembourgeoises et au fait que les deux chambres professionnelles ont déjà exprimé un avis commun en date du 5 mai 2004 au sujet du projet de loi dans sa version initiale, elles ont estimé utile et nécessaire de prendre position à travers un avis commun.

L'objet des amendements gouvernementaux est la prise en compte d'un certain nombre de remarques et suggestions de la part des partenaires sociaux et de l'avis du Conseil d'Etat suite au texte de projet de loi initial déposé le 20 mai 2003. En outre, les rédacteurs du projet de loi initial ont été contraints de tenir compte d'un récent arrêt de la Cour de justice des communautés européennes¹ qui a déclaré deux dispositions de la Loi contraires à la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (ci-après, la „Directive“). Le reproche majeur adressé par la Cour au législateur luxembourgeois est le fait que le congé parental a été refusé à des parents d'enfants nés avant le 31 décembre 1998, mais qui n'avaient pas atteint l'âge de cinq ans à la date d'entrée en vigueur de la Loi. Tout en reconnaissant la nécessité de tenir compte de cette condamnation, les deux chambres professionnelles s'opposent à l'approche des amendements en ce qui concerne les modalités d'octroi du congé parental. Ils laissent en effet au salarié toute liberté de fixer le début de son congé parental, puisqu'ils privent les employeurs de demander pour des raisons dûment motivées le report du congé parental sollicité. Etant donné que le commentaire des articles fait état de non moins de 35.000 enfants susceptibles d'ouvrir le cas échéant droit au congé parental, les

1 CJCE Commission contre Grand-Duché de Luxembourg 14 avril 2005; C-519/03

deux chambres professionnelles craignent une véritable avalanche de demandes de congés parentaux qui risque de provoquer une désorganisation importante des entreprises, en particulier des PME et PMI.

Les deux chambres professionnelles estiment que leurs critiques exprimées dans leur avis initial à l'encontre du projet de loi initial n'ont été que partiellement prises en considération.

C'est ainsi qu'elles avaient regretté que la durée du congé parental ait été maintenue à six mois, alors que la Directive exige seulement trois mois.

Elles avaient aussi demandé à ce que les modalités du report de congé parental soient assouplies, en particulier pour les entreprises employant moins de cinquante salariés, afin de tenir compte du fait que l'absence d'une ou de plusieurs personnes au sein d'une PME pèse plus lourdement que dans une grande entreprise.

Les deux chambres professionnelles exigent que la communication entre la caisse nationale des prestations familiales (ci-après, la „Caisse“) d'un côté et les employeurs et les salariés de l'autre soit améliorée, afin qu'ils soient informés suffisamment à l'avance si le congé parental est accordé ou non.

En outre, elles s'opposent formellement à ce que les employeurs soient privés de leur pouvoir disciplinaire en leur interdisant de licencier des salariés bénéficiant d'un congé parental à temps partiel.

La situation d'un salarié qui à l'issue de son congé parental ne reprend pas son travail est certes clarifiée, puisqu'on l'oblige à notifier cette volonté à l'employeur, ce qui équivaut alors à une démission faisant courir le délai de préavis légal. Toutefois, dans bien des cas, ce salarié refusera de prêter ce préavis. C'est la raison pour laquelle les deux chambres professionnelles exigent que le salarié qui ne reprend pas son travail à l'issue du congé parental est à déclarer d'office démissionnaire.

La proposition des deux chambres professionnelles de faire participer les bénéficiaires d'un congé parental à des „mesures d'employabilité“ a certes été retenue. Cependant, l'obligation faite d'un côté à l'employeur de fixer avant le début du congé parental lesdites mesures dans le moindre détail sera bien souvent impossible à mettre en œuvre. Il est d'un autre côté inéquitable que le salarié puisse dénoncer de manière unilatérale sa participation à ces mesures. Les deux chambres professionnelles exigent que seul le principe de l'assistance à ces mesures d'employabilité doive être fixé préalablement au congé parental et que le salarié qui a manifesté sa volonté d'y participer ne doive pas pouvoir s'en désister. Au cas où l'employeur ferait participer le salarié au travail normal de l'entreprise, il ne devrait pouvoir prétendre à des dommages et intérêts qu'en rapportant la preuve d'un préjudice.

Les deux chambres saluent en revanche la plus grande flexibilité dans le recours aux contrats de travail à durée déterminée pour remplacer les absences liées à des congés parentaux. Ainsi la durée de ces contrats ne doit plus nécessairement coïncider avec celle du congé parental et le remplacement dit en „cascade“ devient possible.

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne peuvent approuver les amendements sous rubrique que sous réserve de la prise en compte explicite de leurs critiques et propositions de texte.

*

COMMENTAIRE DES AMENDEMENTS

Les deux chambres professionnelles ont noté des discordances entre le texte des amendements et leurs commentaires respectifs d'une part, et les textes coordonnés qui les suivent, d'autre part. Elles tiennent à souligner qu'elles se sont basées pour les commentaires ci-dessous sur les textes des amendements et des commentaires qui suivent immédiatement lesdits amendements.

Concernant l'amendement 3:

Concernant l'article 1er (1) de la Loi:

Les deux chambres professionnelles s'interrogent sur la portée juridique de la notion de „titre d'engagement“ (utilisée à côté du contrat de travail et d'apprentissage) dont doit bénéficier la personne qui sollicite un congé parental. Elles mettent les rédacteurs en garde contre l'emploi d'un terme flou dont une lecture particulièrement extensive serait susceptible d'étendre le champ d'application des bénéficiaires potentiels du congé parental.

Concernant l'article 1er (2):

En ce qui concerne le troisième alinéa, les deux chambres professionnelles déduisent de son libellé que la condition d'occupation auprès d'un même employeur n'est pas remplie au cas où le parent est transféré suite à tout autre mode de transfert d'entreprise non visé par ce paragraphe, notamment en cas de cession d'une partie d'entreprise seulement, d'une succession, d'une scission, d'une transformation de fonds ou d'une mise en société (conformément à la définition de la notion de transfert d'entreprise retenue par la loi du 19 décembre 2003 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise).

Concernant l'amendement 4:

Les deux chambres professionnelles accueillent favorablement la précision que seul le parent titulaire d'un contrat de travail à temps plein peut prétendre à un congé parental à temps partiel. Un silence de la Loi qui a été source d'ambiguïtés est de la sorte levé.

Elles ne sauraient se rallier à l'amendement proposé par la Commission de la Famille, de l'Égalité des chances et de la Jeunesse tendant à maintenir cette ambiguïté². Elles donnent en particulier à considérer que la grande majorité des postes de travail ne sauraient se „saucissonner“ à l'infini: un poste de travail qui est déjà en temps normal un travail à mi-temps ne saurait, pour des raisons pratiques de cohérence et d'organisation de travail, se diviser encore une nouvelle fois.

Elles réitèrent leur regret que la durée du congé parental soit maintenue à six mois alors que la Directive exige seulement une durée de trois mois. Elles prônent une généralisation à tous les congés parentaux de la solution retenue à l'amendement 16 point 3 des amendements sous avis, à savoir que la durée minimale du congé parental sera de trois mois, avec cependant la possibilité pour le salarié de demander avec l'accord de l'employeur un congé pouvant aller jusqu'à six mois.

Concernant l'amendement 6:

Les deux chambres professionnelles accueillent favorablement le rallongement du délai pour informer l'employeur du désir de bénéficier du congé parental, afin de permettre à l'employeur de „*mieux gérer son personnel*“³. Elles craignent toutefois que ce rallongement n'apporte aucun remède à la situation actuelle dans laquelle tant l'employeur que le salarié sont laissés pendant plusieurs semaines dans l'incertitude si le congé parental sera ou non accordé. Cet amendement est en effet à combiner avec l'amendement 11. La salariée désireuse de prendre un congé parental en informe son employeur deux mois avant le début du congé de maternité, soit quatre mois avant la date présumée de l'accouchement. L'employeur transmet cette demande dans la quinzaine de la notification à la Caisse (article 9 (2)). L'article 9 (4) énonce que la Caisse informe les parents, l'employeur et l'Administration de l'Emploi de l'octroi de l'indemnité et de la période pour laquelle l'indemnité est accordée „*dès que le début du congé parental peut être déterminé (...) sur base de la communication du terme du congé de maternité par l'organisation gestionnaire de l'indemnité pécuniaire de maternité*“. Or, le gestionnaire refuse tout certificat médical fixant la date présumée de l'accouchement qui remonte à plus de dix semaines à partir de la date présumée de l'accouchement⁴. Il en résulte que la Caisse peut dans l'état actuel des textes informer la salariée et l'employeur au plus tôt 10 semaines avant la date présumée d'accouchement du fait que le congé sera ou non accordé. Cette situation crée une grande insécurité tant pour l'employeur que pour le salarié.

Le rallongement de la période de déclaration du congé parental prévu au présent amendement n'améliorera donc pas substantiellement la situation de l'employeur qui est donc averti très tard si le congé parental sera accordé ou non. Il est dès lors dans l'impossibilité d'user pleinement de la possibilité ouverte par les présents amendements de faire commencer le contrat à durée déterminée destiné à remplacer une salariée qui bénéficiera du congé de maternité et du congé parental trois mois avant le début du congé de maternité. La salariée est pareillement laissée pendant de longues semaines dans l'incertitude si elle pourra ou non bénéficier du congé parental.

Le rallongement de la période de 10 semaines prévu aux statuts de l'UCM constituerait en théorie une solution au problème. Les deux chambres professionnelles supposent qu'il n'est toutefois d'un

2 Travaux parlementaires 5161⁹, Amendement 1

3 Commentaire à l'amendement 6

4 Article 199 des statuts UCM

point de vue médical difficilement justifiable car rendant trop aléatoire la fixation de la date présumée de l'accouchement. C'est la raison pour laquelle elles exigent que le texte de loi oblige la Caisse d'informer l'employeur et le salarié dans un délai raisonnable – par exemple quinze jours après la notification par l'employeur à la Caisse – si le salarié remplit ou non les conditions d'octroi d'un congé parental et de la date de départ présumée dudit congé. Il ne s'agirait que d'une information et non d'un engagement formel liant la Caisse. Au cas où le texte de loi n'imposerait pas une telle obligation à la Caisse, les deux chambres professionnelles s'opposeraient à un tel rallongement du délai de préavis qui rallonge d'autant la période de protection contre le licenciement.

Les deux chambres professionnelles signalent qu'une erreur matérielle s'est glissée dans la rédaction de l'article 4: au paragraphe (1), le renvoi devrait être fait à l'article 3 (3) et au paragraphe (2), le renvoi devrait être fait à l'article 3 paragraphe (4).

Concernant l'amendement 7:

L'amendement a pour objet de clarifier la situation du bénéficiaire d'un congé parental qui ne désire pas reprendre le travail à l'issue dudit congé. Le délai de préavis commence seulement à courir après la fin du congé parental. Or en pratique, il est peu probable que le salarié accepte de prester le travail pendant cette période. L'employeur se voit donc obligé soit de payer intégralement le préavis, soit de trouver une solution à l'amiable avec le salarié. Les deux chambres professionnelles s'opposent à une telle solution qui serait source d'abus et de coûts non négligeables pour les employeurs.

C'est la raison pour laquelle les deux chambres professionnelles avaient proposé dans leur avis du 5 mai 2004 une formulation qui a le mérite de la clarté: „*Au cas où le bénéficiaire ne se présente pas à l'expiration du congé parental, il est réputé avoir donné sa démission avec effet immédiat.*“ Cette solution rejoindrait celle retenue par l'article 6 de la loi du 1^{er} août 2001 concernant les travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes, qui permet à la femme de ne pas reprendre son travail à l'issue du congé de maternité, sans être tenue de respecter un délai-congé. Elle permet à l'employeur d'être fixé le jour même de la fin du congé parental si le salarié reprend son travail ou non. Comme le contrat prend tout de suite fin, la question épineuse du préavis ne se pose pas.

A titre subsidiaire, les deux chambres professionnelles prônent une solution qui est inspirée de l'article 40.2 du statut des fonctionnaires de l'Etat⁵, à savoir que l'employeur, qui constate qu'un bénéficiaire d'un congé parental ne reprend pas le travail à l'issue dudit congé, adresse à son salarié une mise en demeure. Faute d'une reprise de travail dans les trois jours ouvrables de ladite mise en demeure, le salarié est réputé être démissionnaire. Concrètement, les deux chambres professionnelles proposent donc l'ajout de l'alinéa suivant :

„Au cas où le bénéficiaire ne se présente pas à l'expiration du congé parental pour reprendre son emploi, l'employeur lui adresse une lettre recommandée, mettant le salarié en demeure de reprendre son travail dans les trois jours ouvrables. Si le salarié ne reprend pas son emploi endéans ce délai, il est d'office réputé démissionnaire.“

Les deux chambres professionnelles réitèrent leur opposition formelle à l'article 6 (2) in fine: le bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel doit rester pour l'autre moitié un salarié à part entière. La loi ne saurait priver l'employeur de son pouvoir disciplinaire à l'égard d'une partie de ses salariés. Une telle solution reviendrait en outre à introduire une discrimination entre les sanctions que peuvent encourir les salariés à temps plein et les salariés travaillant à temps partiel (qui ne bénéficient pas d'un congé parental) d'une part et les bénéficiaires d'un congé parental à temps partiel d'autre part.

Concernant l'amendement 8:

En vertu du commentaire des articles, les amendements visent à tenir compte des revendications des deux chambres professionnelles et des organisations féminines, visant à permettre aux bénéficiaires d'un congé parental de maintenir un lien avec l'entreprise, afin de leur faciliter le retour au poste de travail. Les deux chambres professionnelles estiment toutefois que les amendements tracent un cadre tellement strict à ces „mesures d'employabilité“ qu'elles risquent de demeurer lettre morte.

⁵ Article 40.2. de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat telle que modifiée: „*Si le fonctionnaire, mis en demeure par envoi d'une lettre recommandée à l'adresse qu'il a déclarée comme sa résidence, n'y donne pas de suites voulues dans un délai de trois jours, la démission d'office peut être prononcée: (...) b) en cas d'abandon caractérisé de l'exercice des fonctions;*“

D'abord, en ce qui concerne le paragraphe (10), pour ce qui est des personnes susceptibles de bénéficier d'une formation continue, le renvoi au paragraphe 10 à la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail pourrait laisser croire que l'accès aux mesures de formation continue ne serait ouvert qu'aux salariés couverts par une telle formation. Les deux chambres professionnelles relèvent en outre une erreur matérielle dans le renvoi à un article 4bis de la loi du 30 juin 2004, pourtant inexistant. Le renvoi correct devrait être à l'article 20 (5) de ladite loi qui reprend les dispositions de l'article 4bis de la loi du 12 juin 1965 sur les conventions collectives. Elles notent aussi que le commentaire fait référence à ladite loi du 12 juin 1965, pourtant abrogée par ladite loi du 30 juin 2004.

En ce qui concerne le paragraphe (11) premier et deuxième alinéas, les deux chambres professionnelles estiment que le cadre légal proposé manque cruellement de souplesse: il oblige l'employeur de fixer un mois avant le début du congé parental le nombre des interventions, les horaires et les autres modalités des „mesures d'employabilité“. On voit cependant mal comment un employeur serait en mesure de planifier dans un tel degré de détail presque une année à l'avance (en tenant compte du congé de maternité), les réunions de service ou encore les horaires des réunions sur l'évolution de l'entreprise, alors que la fréquence, la nature et le contenu de telles réunions dépendent de nombreux facteurs extérieurs, pour la plupart imprévisibles pour l'employeur. C'est la raison pour laquelle les deux chambres professionnelles estiment que l'avenant à signer devrait seulement contenir le principe de cette assistance, sans en fixer les modalités.

En ce qui concerne le paragraphe (11) troisième alinéa, les deux chambres professionnelles s'opposent à ce que le texte ouvre de jure droit à des dommages et intérêts au cas où les mesures d'employabilité auraient eu pour effet de faire participer le travailleur au travail normal et courant de l'entreprise ou à l'exécution de surcroûts de travail. Elles estiment que de tels dommages et intérêts ne sauraient être accordés qu'au cas où le salarié rapporte la preuve d'un préjudice.

En ce qui concerne le paragraphe (11) quatrième alinéa, les deux chambres professionnelles estiment qu'on ne saurait contraindre d'un côté l'employeur à planifier toutes les réunions de service et autres dans les moindres détails sans obliger d'un autre côté le salarié de planifier son congé parental suffisamment à l'avance. Le salarié devrait s'interroger avant le début du congé s'il souhaite ou non garder le lien avec son entreprise. Une fois exprimé ce souhait avant son départ en congé, il ne devrait pas être en mesure de renoncer à sa décision sans justes motifs (qui pourraient par exemple être constitués par la maladie grave de l'enfant).

Pour toutes les raisons énoncées ci-dessus, les deux chambres professionnelles estiment que le cadre tracé par les amendements gouvernementaux aux mesures d'employabilité est trop contraignant. Elles maintiennent leur exigence d'une disposition beaucoup plus souple évoquant simplement le principe et la licéité de telles mesures. Elles proposent la formulation de texte suivante:

„(10) L'employeur et le salarié bénéficiaire du congé parental peuvent stipuler d'un commun accord, par avenant au contrat de travail, à signer au plus tard un mois avant le début du congé parental, que le salarié assistera à la demande de l'employeur à des manifestations, notamment des réunions de service et des formations, et/ou effectuera des tâches susceptibles de garantir ou de maintenir l'employabilité du salarié au terme du congé parental.

Ces manifestations ou tâches ne peuvent avoir pour but ou pour effet la participation du salarié au travail normal et courant de l'entreprise, ni à l'exécution de surcroûts de travail.“

Concernant l'amendement 9:

Cet amendement est devenu nécessaire par la condamnation du Grand-Duché de Luxembourg par la Cour de Justice des Communautés Européennes qui a sanctionné l'article 7 de la Loi. Il prévoit que le congé parental doit obligatoirement prendre fin lorsque débute un nouveau congé de maternité, sans que ne soit accordée la possibilité à la femme de reporter la partie du congé dont elle n'a pas pu bénéficier.

Les deux chambres professionnelles regrettent toutefois que la nouvelle solution soit susceptible d'entraîner une prolongation non négligeable de l'absence de la salariée à son poste de travail, rendant d'autant plus difficile sa réintégration dans l'entreprise à l'issue de son absence.

Les deux chambres professionnelles proposent de remplacer le terme „*interrompt*“ par le terme „*suspend*“.

Concernant l'amendement 11:

Les deux chambres professionnelles renvoient à leurs développements sous l'amendement 6 en ce qui concerne la nécessité pour l'employeur et le salarié d'être avertis suffisamment à l'avance par la Caisse sur l'octroi ou non du congé parental.

Concernant l'amendement 12:

Pour les raisons énoncées dans leur avis initial, les deux chambres professionnelles continuent à estimer avec le Conseil d'Etat que des limitations apportées à la possibilité de saisie ou de cession de l'indemnité risquent d'être source d'insécurité juridique.

Concernant l'amendement 16:

L'amendement vise à introduire un nouvel article 21, afin de tenir compte de la condamnation du Grand-Duché de Luxembourg par la Cour de Justice des Communautés Européennes. Il donnerait un droit rétroactif à un congé parental pour des enfants nés entre le 12 janvier 1994 et le 31 décembre 1998. Les deux chambres professionnelles estiment cependant que la prise en compte de cet arrêt par les rédacteurs de cet amendement va bien au-delà des griefs adressés par la Haute juridiction à l'encontre du régime actuel et qui fait de surcroît subir les conséquences de cet arrêt aux seuls employeurs.

Elles s'opposent à ce que l'employeur soit privé de la possibilité prévue à l'article 5 paragraphe 2 de la Loi de solliciter un report du congé parental demandé. Il est de la sorte à la merci de la décision unilatérale du salarié concernant la période au cours de laquelle celui-ci prendrait son congé. Cette façon de procéder est inacceptable car elle va à l'encontre d'une organisation rationnelle des entreprises. Un nombre important de PME et PMI risque d'affronter une véritable désorganisation du travail en raison de demandes massives de congés parentaux. C'est la raison pour laquelle elles exigent que les modalités d'octroi du droit rétroactif au congé parental soient assorties des mêmes conditions d'octroi que celles prévues à l'article 5 paragraphe 2 de la Loi.

En ce qui concerne le paragraphe (1) du nouvel article 21, les deux chambres professionnelles relèvent dans la première phrase un renvoi à l'article 1er a), pourtant inexistant dans la version coordonnée du texte de loi annexé. Elles estiment que le renvoi correct devrait se faire à l'article 1er (1).

Les deux chambres professionnelles relèvent que les nouveaux articles 21 et 22 ne sont pas reproduits dans le texte consolidé du texte de loi.

Concernant l'amendement 19:

Les deux chambres professionnelles accueillent favorablement le principe du remplacement en cascade qui assure aux employeurs plus de flexibilité dans la gestion des absences dues à des congés parentaux. C'est ainsi que les contrats à durée déterminée conclus en vue de remplacer lesdites absences pourront être conclus pour une durée supérieure au congé parental proprement dit. Cette possibilité permettra d'améliorer la transition entre d'une part le départ en congé parental du bénéficiaire du congé parental et l'arrivée du salarié destiné à assurer son remplacement et d'autre part le retour au travail du bénéficiaire. Les deux chambres professionnelles donnent toutefois à considérer qu'en pratique l'employeur hésitera à conclure un contrat à durée déterminée pour remplacer la personne en congé parental (et le cas échéant aussi en congé de maternité) tant qu'il n'a pas reçu au moins à titre d'information de la part de la Caisse le renseignement que le salarié en question peut en principe en bénéficier. Elles renvoient à leurs développements sous l'amendement 11 ci-dessus et soulignent qu'une bonne communication entre la Caisse et les employeurs sera en pratique un facteur clé du succès d'un certain nombre de dispositions prévues par la réforme.

La possibilité de recourir désormais à des contrats de travail à durée déterminée non seulement pour le poste quitté par le bénéficiaire du congé parental, mais aussi pour un autre poste qui se libère suite à des mutations ou réorganisations internes que l'employeur mettra en place pour compenser le départ en congé parental (remplacement dit „en cascade“) facilitera la gestion du personnel.

Les deux chambres professionnelles notent une incohérence entre le point 1. qui permet un remplacement en cascade tant pour le congé parental que pour le congé de maternité et le congé pour raisons familiales et le point 2. qui traite uniquement du remplacement des congés parentaux.

Au point 1. de l'amendement, les deux chambres professionnelles signalent une erreur de ponctuation dans le renvoi au point 1) du paragraphe (2) de l'article 5 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur

le contrat de travail qui devrait être un renvoi au point 1° du paragraphe (2) de l'article 5. Dans le texte proposé il convient de mettre le mot „*concerné*“ au singulier. Il convient de même de remplacer le point 3), par 3°.

Enfin, les deux chambres professionnelles regrettent que les amendements n'aient pas tenu compte de leur souhait exprimé dans l'avis initial du 5 mai 2004 de rendre à l'article 5 de la Loi le report du congé parental plus souple, en particulier pour les entreprises employant moins de cinquante salariés en temps plein, ou encore en portant la durée du report de deux et de six mois à six et dix-huit mois respectivement.

*

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne peuvent approuver les amendements sous rubrique que sous réserve de la prise en compte explicite de leurs remarques et critiques.

