

## N° 7434

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2018-2019

**PROPOSITION DE LOI**

**portant flexibilisation du congé parental et extension de l'exercice du congé parental aux grands-parents et modifiant 1. le Code du travail, 2. le Code de la Sécurité sociale, 3. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 4. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

\* \* \*

*Dépôt: (Monsieur Marc Spautz) et transmission  
à la Conférence des Présidents (25.4.2019)*

*Déclaration de recevabilité et transmission au Gouvernement  
(7.5.2019)*

**SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Exposé des motifs .....	1
2) Texte de la proposition de loi .....	3
3) Commentaire des articles .....	20

\*

**EXPOSE DES MOTIFS**

Le congé parental fut introduit au Luxembourg par la loi du 12 février 1999 et avait e.a. comme objet de permettre aux parents de mieux concilier leur vie professionnelle et privée. Le congé parental fut et est encore de nos jours un réel succès. En 2016, le gouvernement Bettel 1 a réformé le congé parental en le rendant notamment plus flexible et en le revalorisant répondant ainsi aux attentes des jeunes générations de parents et plus particulièrement des pères qui sont de plus en plus nombreux à vouloir passer du temps avec leurs enfants.

Lors de la législature précédente, le CSV avait déjà attiré l'attention sur le fait, que si le gouvernement Bettel 1 allait assurément dans la bonne direction en offrant plus de souplesse aux parents, l'effort de flexibilisation aurait pu être plus ambitieux en mettant en place un système qui réponde davantage aux besoins et attentes très différents de chaque famille, de chaque parent.

L'auteur du texte sous référence entend boucler la boucle en allant plus loin que la réforme de 2016 en termes de flexibilisation, qui est restée en deçà des attentes qu'elle a pu susciter.

La présente proposition de loi entend

- d'une part, rendre le congé parental plus flexible en concevant le cadre juridique, mais en laissant aux parties concernées le soin de déterminer la mise en oeuvre du congé parental. L'auteur du présent texte estime que le législateur ne devrait pas fixer un cadre rigide en prévoyant les différents modèles de congés parentaux pouvant être pris, mais qu'il devrait, au contraire, permettre aux parties de se mettre d'accord et de mettre en oeuvre le congé parental qui réponde au mieux à leurs attentes et plus particulièrement à celle des parents.

Il est ainsi prévu de fixer une durée maximale de jours à prendre par chaque parent au titre du congé parental, à savoir six mois en cas d'occupation à temps plein ou de douze mois en cas de travail à mi-temps voire un nombre de jours au prorata de la durée du travail effective, si celle-ci est inférieure à la moitié de la durée de travail normale maximale.

Le bénéficiaire peut prendre son congé parental en bloc ou le fractionner avec réduction de la durée du temps de travail avec l'accord de son employeur.

La présente proposition favorise ainsi la recherche d'un accord entre les parties concernées. Toutefois, en cas de désaccord, le congé parental devra être pris en bloc.

Dans le même esprit de flexibilisation, le texte sous référence ne prévoit plus que le « *premier congé parental* » doit être pris tout de suite après le congé de maternité ou du congé d'accueil. Il se trouve que certains parents ne peuvent ou ne veulent pas prendre un congé parental consécutif au congé de maternité ou d'accueil, et ce pour diverses raisons. Or, ces personnes perdent de nos jours le droit au premier congé parental si elles ne le prennent pas à la suite de l'un des deux autres congés précités. Si on souhaite réellement prendre en compte les besoins des familles, il est primordial de leur laisser toute latitude et de les laisser seules déterminer le moment approprié au cours duquel elles souhaitent prendre leur congé parental. La proposition de loi ne se réfère d'ailleurs plus aux notions actuelles de « *premier congé parental* » et de « *deuxième congé parental* », mais préfère renvoyer aux notions de « *congé parental consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil* » et « *congé parental non consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil* ».

L'employeur est tenu d'accorder le congé parental pris à la suite du congé de maternité ou du congé d'accueil, dès lors qu'il est pris en bloc. L'employeur est également tenu en principe d'accorder le congé parental non consécutif à l'un de ces deux autres congés. Il peut cependant en demander le report dans un certain nombre de cas.

L'organisation de la vie de famille est une affaire privée qui concerne les familles, et uniquement elles. Si un parent souhaite cumuler les congés parentaux, il ne devrait pas y avoir de freins législatifs. Il est ainsi proposé de rendre le congé parental transférable entre parents.

Le congé parental peut également être pris jusqu'aux 12 ans des enfants concernés. Tous les enfants ne sont pas les mêmes, certains réclament une présence et une attention de la part des parents plus accrues à d'autres moments que la naissance comme p.ex. au moment de la rentrée scolaire à l'âge de six ans. D'autres peuvent développer une maladie assez handicapante, sans pour autant que celle-ci soit à considérer comme « grave », comme p.ex. le diabète, mais qui nécessite un suivi plus constant.

De l'accord des parties, le congé parental peut être modifié voire interrompu de manière anticipée. En cas d'interruption, le parent perd le bénéfice du reste du congé parental. Par contre, les indemnités déjà versées ne donnent plus lieu à restitution intégrale.

- d'autre part, étendre l'exercice du congé parental aux grands-parents. Le programme électoral du CSV de 2013 prévoyait déjà un « congé pour les grands-parents ». Il ne s'agit pas de leur accorder un droit autonome. Par contre, ils doivent pouvoir se substituer à l'un ou aux parent(s) quant à l'exercice de son/leur droit au congé parental, si ceux-ci y consentent. Le congé parental est ainsi non seulement transférable d'un parent à l'autre, mais également aux grands-parents qui peuvent ainsi épauler leurs enfants de manière plus systématique en s'occupant plus activement de leurs petits-enfants lorsque les parents ne sont pas en mesure d'exercer leur droit au congé parental. La possibilité pour les parents de transférer leurs droits au congé parental aux grands-parents permet aussi de renforcer le lien intergénérationnel. In fine, une telle possibilité rend la transition vers la retraite plus douce.

## TEXTE DE LA PROPOSITION DE LOI

**Art. I.** Le Code du travail est modifié comme suit :

**1° L'article L. 234-43 est modifié comme suit :**

« Art. L. 234-43 (1) Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de **douze ans** aux conditions et dans les limites de la présente loi.

Peut prétendre au congé parental tout parent, pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, soit au sens de l'article 1er, alinéa 1, sous 1) du Code de la sécurité sociale moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1er, alinéa 1, sous 2) ou 10) du Code de la sécurité sociale;
- est occupé, en cas d'activité salariale, du chef d'un ou de plusieurs contrats de travail ou d'un contrat d'apprentissage pendant toute la durée du congé parental ;
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès du même employeur sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental ;
- **s'occupe de l'éducation du ou des enfants visés pendant la durée du congé parental.**

(2) La condition d'affiliation continue pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par l'Office national d'inclusion sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'affiliation requise par le paragraphe 1er ci-avant.

La condition d'affiliation auprès d'un même employeur est présumée remplie si par suite de cession, fusion ou de transfert d'entreprise, le parent salarié est transféré sans interruption à un autre poste de travail.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur. »

**2° L'article L.234-44 est modifié comme suit :**

« Art. L. 234-44. (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article L. 234-43, a droit, sur sa demande à un congé parental **par enfant correspondant à :**

- **six mois s'il est détenteur d'un contrat de travail dont la durée de travail est égale à la durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective ;**
- **douze mois s'il est détenteur d'un contrat de travail dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective.**

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur **au moins** d'un contrat de travail dont la durée de travail est égale **ou supérieure à la moitié** de la durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective, peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental **fractionné avec réduction de la durée de travail. Dans le cas d'un contrat de travail dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective, l'activité professionnelle doit être réduite de la**

moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe (5) ci-dessous.

En cas de désaccord entre les parties, le congé parental doit être pris en bloc.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective a droit à un congé parental de six mois à prendre en bloc.

(4) En cas de pluralité de contrats de travail, le parent a droit à un congé parental conformément aux dispositions des paragraphes (1) et (2) du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent salarié la durée prévue au contrat de travail. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes précédents est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, si à la suite d'un changement de la durée de travail applicable la durée de travail telle qu'exigée par le paragraphe (1) n'est plus respectée au début du congé parental, le parent a droit uniquement à un congé parental pris en bloc.

(6) Par dérogation aux dispositions qui précèdent, le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage ne peut prétendre qu'au congé parental de six mois à prendre en bloc par enfant.

(7) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(8) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article L. 234-43. cesse d'être remplie.

(9) Pour les formes de congé parental fractionnées avec réduction de la durée de travail, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par l'employeur et le parent endéans un délai de quatre semaines de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté et précise si le congé parental est pris dans son intégralité ou non. Des modifications éventuelles et dûment justifiées sont possibles. Elles sont soumises à l'approbation par le parent et par l'employeur. Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.

Si l'employeur refuse l'octroi du congé parental sous forme fractionnée avec réduction de la durée de travail, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien l'employeur doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent doit prendre le congé parental en bloc. »

### 3° L'article L. 234-45 est modifié comme suit :

« Art. L. 234-45 (1) ~~L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après « premier congé parental », sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental.~~

~~Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.~~

~~Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du présent paragraphe doit être pris à partir du premier jour de la troisième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.~~

~~Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental~~

~~et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.~~

~~(2) (1) Le parent qui entend exercer son droit au congé parental consécutivement au congé de maternité 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. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au congé parental doit notifier sa demande à son employeur dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.~~

~~(3) (2) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil et pris en bloc. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article L. 234-47. »~~

**4° L'article L.234-46 est modifié comme suit :**

~~« Art. L. 234-46. (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.~~

Le début du congé parental doit se situer avant la date du **douzième** anniversaire de l'enfant.

**(2) Au cas où le congé parental n'est pas exercé consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, le parent bénéficiaire doit notifier, quant à lui, sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception quatre mois avant le début du congé parental.**

L'employeur est tenu d'accorder le congé parental **non consécutif au congé de maternité ou du congé d'accueil** et à plein temps. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 3 de l'article L. 234-47.

Il peut requérir le report du congé parental non consécutif **au congé de maternité ou du congé d'accueil** à une date ultérieure dans les conditions spécifiées 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 quatre semaines de la demande.

Le report du congé sollicité ne peut avoir lieu que pour les raisons et dans les conditions suivantes :

- lorsqu'une proportion significative d'une entreprise ou d'un département d'entreprise demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée ;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'oeuvre dans la branche visée ;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière ;
- lorsque le salarié est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'entreprise ;
- lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de quinze salariés liés par un contrat de travail.

**(3) Aucun report n'est justifié en cas de survenance d'un événement grave, dont les conséquences sont en relation avec l'enfant et pour lequel l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du salarié s'avèrent indispensables, notamment :**

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident grave de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent, justifiée par certificat médical ;
- en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque le salarié travaille auprès de plusieurs employeurs, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les employeurs.

En cas de report du congé, l'employeur doit proposer au salarié dans le délai d'un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière. Pour une entreprise occupant moins de quinze salariés, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

La délégation du personnel, s'il en existe une, est informée par l'employeur de tout report d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, le délégué à l'égalité ou les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie au titre des articles L. 161-5 et L. 161-6, liés par convention collective de travail à l'entreprise et représentés au sein de la délégation du personnel, peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut prévenir ou apaiser les divergences.

Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du report, l'une des parties peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de prononcer la nullité du report et d'ordonner le droit au congé parental dans le délai choisi.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision : elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées. »

##### 5° L'article L.234-47 est modifié comme suit :

« Art. L. 234-47. (1) ~~Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.~~

**Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents peut être transféré à l'autre parent. Le parent, qui souhaite transférer son congé parental en tout ou en partie à l'autre parent, doit informer au préalable la Caisse pour l'avenir des enfants par lettre recommandée.**

**(2) Le parent salarié peut également transférer le congé parental auquel il a droit à l'un des grands-parents. Le grand-parent bénéficiaire est soumis aux conditions et obligations telles qu'elles résultent des dispositions de la présente loi.**

~~**(2) Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.**~~

(3) Le congé parental entamé prend fin à la date de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande. Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après la date de décès ou le rejet de la demande d'adoption.

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.

Lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même entreprise, à une priorité d'affectation à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou en cas de décès du parent bénéficiaire du premier congé parental avant l'expiration de celui-ci, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé l'employeur. La même disposition s'applique en cas de décès du parent ou bénéficiaire avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

(5) 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 ou les périodes du congé parental fractionné, le contrat de travail est suspendu partiellement ou proportionnellement. Pendant le contrat d'apprentissage, la durée de la formation professionnelle de base, ainsi que celle de la formation professionnelle initiale se prolongent du congé parental accordé.

(6) 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 interrompt le congé parental. La fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l'un des parents est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci.

(7) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux.

(8) A partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision: elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(9) Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

La durée de congé parental est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

(10) En exécution de l'article L. 162-12, paragraphe 5, les salariés bénéficiant d'un congé parental ont droit à l'accès aux mesures de formation continue organisées ou offertes par l'employeur, afin de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

Sans préjudice de l'alinéa qui précède, l'employeur et le salarié bénéficiaire du congé parental peuvent stipuler d'un commun accord, par avenant au contrat de travail, à signer au plus tard un mois avant le début du congé parental, que le salarié assistera à des manifestations organisées par ou à la demande de l'employeur, et notamment des réunions de service, des réunions ou séances d'information sur, notamment, l'évolution de l'entreprise, l'évolution des procédures ou des techniques, le fonctionnement du service ou de l'entreprise, l'introduction d'innovations, ainsi que des formations continues susceptibles de garantir ou d'améliorer l'employabilité du salarié à la reprise de son travail.

L'avenant fixe le nombre, les horaires et les autres modalités des mesures prévues à l'alinéa qui précède.

Les mesures prévues ne peuvent pas 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. La violation de cette disposition donne droit à des dommages-intérêts au profit du salarié.

Le salarié peut dénoncer unilatéralement l'avenant visé à l'alinéa 2 qui précède. Cette dénonciation se fera soit par lettre recommandée à la poste, soit par remise en mains propres de l'employeur ou de son représentant, soit par courrier électronique, le tout avec accusé de réception. La dénon-

ciation ne donnera lieu à aucune sanction ni civile, ni pénale et ne constituera pas un motif de licenciement.

(11) Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. L'employeur examine sa demande et y répond en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié. En cas de rejet de la demande faite par le salarié, l'employeur est tenu de motiver son rejet.

La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du salarié, à fixer par le tribunal du travail.

(12) La période de congé parental est prise en compte comme période de stage pour l'indemnité pécuniaire de maternité, pour l'indemnité de chômage et un nouveau congé parental.

(13) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi sous réserve de la faculté laissée au salarié de mettre fin à son contrat de travail dans les formes prévues par les articles L. 124-4 et L. 124-13.

Le salarié dont le contrat est suspendu suite à la prise d'un congé parental et qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration du congé est tenu d'en informer l'employeur, moyennant lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission conformément à l'article L. 124-4, alinéa 2.

Toutefois, l'obligation visée à l'alinéa qui précède ne dispense pas le salarié de notifier en due forme à l'employeur la résiliation du contrat, la notification ne pouvant cependant avoir lieu qu'au plus tôt le premier jour du préavis prévu à l'article L. 124-4.

Le défaut non justifié par un motif grave et légitime de reprise du travail à l'expiration du congé parental en l'absence de l'information ou de la notification de la démission conformément aux alinéas qui précèdent constitue un motif légitime de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave par l'employeur.

(14) Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat de travail par l'employeur pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

**Art. L. 234-48.** Dans le cas d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, 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. »

**Art. II** Le Code de la Sécurité sociale est modifié comme suit :

1° **L'article 306** est modifié comme suit :

« **Art. 306.** (1) Pendant la durée du congé parental accordé en application des articles L. 234-43 à L. 234-48 du Code du travail, 29bis à 29sexies de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis à 30sexies de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, la perte de revenu professionnel est compensée par un revenu de remplacement, désigné ci-après par «indemnité», qui est versée mensuellement par la Caisse.

(2) Le droit à l'indemnité est encore ouvert au travailleur non salarié pendant la durée du congé parental, accordé en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants qui n'ont pas atteint l'âge de **douze** ans accomplis, à condition

- a) qu'il soit affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1er, alinéa 1, sous 4), 5) ou 10);
- b) qu'il n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne



dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail presté avant le congé parental ou réduit son ou ses activités professionnelles conformément aux réductions prévues à l'article L. 234-44, paragraphe 2, en cas de congé parental fractionné;

**e) ~~qu'il élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental. – qu'il s'occupe de l'éducation du ou des enfants visés pendant la durée du congé parental.~~**

La condition d'affiliation continue pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

Est assimilée au congé d'accueil la période indemnisée au même titre par la Caisse nationale de santé pour les professions visées à l'article 1er, alinéa 1, sous 4) et 5) du présent Code.

La durée et les modalités du congé parental alloué au travailleur non salarié sont déterminées par référence aux dispositions des articles L. 234-44 à L. 234-47 du Code du travail.

2° L'article 307 est modifié comme suit :

« **Art. 307.** (1) L'indemnité est calculée sur la base du revenu professionnel défini au titre de l'assurance pension relatif aux affiliations en cours au début du congé parental.

Le montant de l'indemnité correspond au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant le début du congé parental. Les modifications de revenus intervenues après le début du congé parental impliqueront le recalcul de l'indemnité.

Les montants du revenu professionnel entrant dans le calcul de l'indemnité sont réduits au nombre indice cent du coût de la vie et adaptés à l'évolution de cet indice suivant les modalités applicables aux traitements et pensions des fonctionnaires de l'Etat.

(2) L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être inférieure au produit de la durée calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail et du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle.

L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être supérieure au produit de la durée calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail et d'un montant égal à cinq tiers du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle.

Les fractions de cents sont arrondies vers le haut si elles sont supérieures ou égales à cinq millièmes d'euros.

Les fractions de cents sont arrondies vers le bas si elles sont inférieures à cinq millièmes d'euros.

(3) L'indemnité est soumise aux charges fiscales et sociales, à l'instar du revenu sur base duquel elle est calculée, mais exempte des cotisations pour l'indemnité pécuniaire de maladie ainsi que des cotisations en matière d'assurance accidents et d'allocations familiales. La part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse.

(4) Pendant la durée du congé parental à plein temps, le paiement de l'indemnité est continué en cas de survenance d'une maladie pour autant que les autres conditions restent remplies. Le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie et, pour les salariés, également le droit à la continuation de la rémunération est suspendu.

Pour le parent bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel, le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou à la continuation de la rémunération est maintenu pour la durée de travail restante.

(5) L'indemnité est suspendue pendant la période du droit à l'indemnité pécuniaire de maternité prévu à l'article 25.

(6) Si la période indemnisée est inférieure à un mois, le parent bénéficiaire a droit à un prorata de l'indemnité pour la fraction du mois entamée.

(7) L'indemnité est versée à la fin de chaque mois pour lequel elle est due, à condition que la demande et les autres pièces justificatives aient été introduites dans le délai prescrit. En cas de présentation tardive de la demande ou des autres pièces justificatives requises, elle est versée dès que l'instruction du dossier par la Caisse est terminée.

(8) Les mensualités déjà versées donnent lieu à restitution intégrale en cas de violation des dispositions des articles L. 234-43, paragraphe 1er du Code du travail, 29bis, paragraphe 1er de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis, paragraphe 1er de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

~~Et a) de la résiliation volontaire du contrat de travail par le parent, lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental, ou~~

~~b) de l'interruption du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté.~~

(9) Le congé parental peut être interrompu de manière anticipée de l'accord du salarié bénéficiaire et de l'employeur. Les indemnités déjà versées restent acquises au salarié. Celui-ci perd cependant le bénéfice du congé parental restant, sauf si l'interruption est due à un changement d'employeur pendant le congé parental.

~~Les exceptions prévues au point b) ci-dessus ne sont prises en considération qu'à condition que l'interruption du congé et la cause de l'interruption aient été notifiées préalablement à la Caisse par le parent bénéficiaire. Lorsque la cause de l'interruption est extérieure au bénéficiaire, la notification doit être complétée d'une attestation émanant de l'employeur si la cause est inhérente à l'entreprise, sinon de l'autorité compétente pour constater la cause en question.~~

~~Toutefois, en cas de changement d'employeur pendant le congé parental, le parent bénéficiaire peut reprendre son travail avant l'expiration du congé, l'indemnité versée jusqu'à cette date restant acquise.~~

2° L'article 308 est modifié comme suit :

« **Art. 308.** (1) Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent doit présenter une demande écrite à la Caisse accompagnée, le cas échéant, du plan de congé parental.

(2) La demande présentée par le parent salarié doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la Caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur pour ce qui est du congé consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil et dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur, ou, à défaut, dans la quinzaine de l'expiration du délai de quatre semaines prévu en cas de report du congé pour ce qui est du congé demandé par l'autre parent.

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le début de son congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à sa demande, qui est à notifier à la Caisse deux mois avant le début de la période ouvrant droit à l'indemnité pécuniaire de maternité en ce qui concerne le premier congé parental et au moins quatre mois avant le début du deuxième congé parental.

(3) La naissance dûment certifiée par l'officier de l'état civil doit être déclarée à la Caisse dans le même délai à compter de la déclaration prévue à l'article 55 du Code civil, ensemble avec les attestations nécessaires à la détermination du droit et de la période de paiement.

En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la Caisse avant la septième semaine suivant l'accouchement. Dans le cas contraire, le parent concerné en informe par écrit la Caisse dans le même délai.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de douze ans, les adoptants doivent transmettre à la Caisse, ensemble avec la demande prévue au paragraphe 2, un certificat du tribunal attestant que la procédure en vue de l'adoption a été entamée.

(4) Dès que le début du congé parental peut être déterminé sur base des pièces justificatives fournies, la Caisse notifie aux parents la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle celle-ci est accordée. En même temps, elle en informe utilement le ou les employeurs du parent salarié.

~~A partir de la notification de la décision d'octroi de l'indemnité pour la période déterminée, le choix du congé parental est définitif et le parent n'est plus recevable à renoncer au congé parental.~~

Les parents bénéficiaires sont tenus à notifier dans le délai d'un mois tout fait pouvant donner lieu à réduction ou extinction de leurs droits. **Ils doivent informer préalablement la Caisse de toute interruption du congé parental à leur demande conformément au paragraphe (9) de l'art. 307.** Ils sont tenus d'une façon générale à fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi de l'indemnité de congé parental.

(5) Les employeurs, les administrations et établissements publics, notamment les organismes de la sécurité sociale, sont tenus de fournir à la Caisse pour l'avenir des enfants, sous format électronique s'ils sont disponibles dans ce format, sinon sur tout autre support, les renseignements et données que celle-ci leur demande pour la détermination du droit, le calcul et le contrôle de l'indemnité de congé parental. »

Art. III La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifié comme suit :

Les **articles 29bis à 29sexies** sont modifiés comme suit :

« **Art. 29bis.** (1) Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de **douze** ans aux conditions et dans les limites de la présente loi.

Peut prétendre au congé parental tout parent, pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, soit au sens de l'article 1er, alinéa 1, sous 1) du Code de la sécurité sociale auprès de l'Etat pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1er, alinéa 1, sous 2) ou 10) du Code de la sécurité sociale;
- est détenteur de cet engagement pendant toute la durée du congé parental;
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès de l'Etat sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- ~~élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental. s'occupe de l'éducation du ou des enfants visés pendant la durée du congé parental.~~

(2) La condition d'affiliation continue pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par l'Office national d'inclusion sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération à titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1er ci-avant.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.

**Art. 29ter.** (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 29bis a droit, sur sa demande, à un congé parental **par enfant correspondant à :**

- **six mois s'il est détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète ;**
- **douze mois s'il est détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche partielle égale ou supérieure à la moitié de la durée maximale normale d'une tâche complète.**

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur au moins d'un titre d'engagement à raison d'une tâche partielle égale ou supérieure à la moitié de la durée normale maximale d'une tâche complète peut, en accord avec le ministre du ressort, prendre un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail. Dans le cas d'un titre d'engagement à raison d'une tâche égale ou supérieure à la moitié d'une tâche complète, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe (4) ci-dessous.

**En cas de désaccord entre les parties, le congé parental doit être pris en bloc.**

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le ministre du ressort, un congé parental sous les formes suivantes:

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois de calendrier pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche (...) égale ou supérieure à 50% d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le ministre du ressort, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un ou de plusieurs titres d'engagement totalisant une période de travail inférieure d'une tâche partielle de 50% d'une tâche complète a droit à un congé parental **pris en bloc**, conformément aux dispositions du paragraphe 1er du présent article.

(4) Est considérée comme durée de travail du parent, la durée prévue au titre d'engagement. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes **précédents** est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental **pris en bloc**, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues **au paragraphe (1)** ne sont plus remplies.

(5) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(6) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 29bis cesse d'être remplie.

(7) Le fonctionnaire qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec le chef d'administration ou son délégué ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. Le chef d'administration ou son délégué examine sa demande et y répond en tenant compte du besoin du service et du besoin du fonctionnaire. En cas de rejet de la demande faite par le fonctionnaire, le chef d'administration ou son délégué est tenu de motiver son rejet.

La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du fonctionnaire, à fixer par le juge.

(8) Pour les formes de congé parental **fractionnées avec réduction de la durée de travail**, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un

commun accord par le chef d'administration ou son délégué et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté **et précise si le congé parental est pris dans son intégralité ou non**. Des modifications éventuelles **et dûment justifiées**, à approuver d'un commun accord entre le parent et le chef d'administration ou son délégué, **sont possibles**.

Si le chef d'administration ou son délégué refuse l'octroi du congé parental **fractionné avec réduction de la durée de travail**, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, le chef d'administration ou son délégué doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent.

Si deux semaines après cet entretien, les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent **doit prendre son congé parental en bloc**.

**Art. 29quater.** (1) ~~L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé-ci après «premier congé parental», sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental et de l'indemnité de congé parental.~~

~~Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.~~

~~Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du présent paragraphe doit être pris à partir du premier jour de la troisième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.~~

~~Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.~~

(1) Le parent qui entend exercer son droit au ~~premier~~ **premier congé parental consécutivement au congé de maternité ou du congé d'accueil** doit notifier sa demande au ministre du ressort, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant, qui entend exercer son droit au congé parental **consécutif au congé d'accueil**, doit notifier sa demande au ministre du ressort dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(2) Le ministre du ressort est tenu d'accorder le congé parental consécutif au congé de maternité ou au congé de d'accueil à plein temps **et pris en bloc**. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 29sexies.

**Art. 29quinquies.** (1) ~~Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans urle période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et de jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.~~

~~Le début du congé parental doit se situer avant la date du **douzième** anniversaire de l'enfant.~~

(2) ~~Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental. Au cas où le congé parental n'est pas exercé consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, le parent bénéficiaire doit notifier sa demande au ministre du ressort, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.~~

(3) Le ministre du ressort est tenu d'accorder **le congé parental non consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil** s'il est pris à **plein temps** et en bloc. **Il peut refuser le congé si**

**la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 29sexies.**

**Le ministre du ressort** peut exceptionnellement requérir le report du congé parental **non consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil** à une date ultérieure dans les conditions spécifiées 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 quatre semaines de la demande.

Le report du congé sollicité ne peut avoir lieu que pour les raisons et dans les conditions suivantes:

- lorsqu'une proportion significative d'un département ou d'une administration demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'oeuvre dans la branche visée;
- lorsque l'agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

(4) Aucun report n'est justifié en cas de survenance d'un événement grave, dont les conséquences sont en relation avec l'enfant et pour lequel l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du fonctionnaire s'avèrent indispensables, notamment:

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent, justifiée par certificat médical;
- en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que le ministre du ressort a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque l'agent travaille auprès de plusieurs administrations, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les ministres des ressorts respectifs.

En cas de report du congé, le ministre du ressort doit proposer au parent dans le délai d'un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du parent ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière. Pour une administration occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

**Art. 29sexies.** (1) ~~Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.~~

(1) Le congé parental, qui n'est pas pris par l'un des parents, **peut être transféré** à l'autre parent.

**(2) Le parent bénéficiaire peut également transférer le congé parental auquel il a droit à l'un des grands-parents. Le grand-parent bénéficiaire est soumis aux mêmes conditions et obligations que le parent salarié telles qu'elles résultent des dispositions de la présente loi.**

(3) Le congé parental entamé prend fin à la date de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande. Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après la date de décès ou le rejet de la demande d'adoption.

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.

Lorsque le ministre du ressort a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même administration, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) ~~En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou en cas de décès du parent bénéficiaire du premier congé parental avant l'expiration de celui-ci, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé le ministre du ressort. La même disposition s'applique à l'autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l'expiration du congé parental de celui-ci.~~

(5) 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 interrompt le congé parental. La fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l'un des parents est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité. ~~et doit être pris consécutivement à celle-ci.~~

(6) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais réglementaires.

(7) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.

**Art. IV** La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifiée comme suit:

Les **articles 30bis à 30septies** de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux sont remplacés par les dispositions suivantes:

**Art. 30bis.** (1) Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de **douze** ans aux conditions et dans les limites de la présente loi.

Peut prétendre au congé parental tout parent pour autant qu'il :

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, soit au sens de l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1, sous 1) du Code de la sécurité sociale auprès de l'Etat pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine, soit au sens de l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1, sous 2) ou 10) du Code de la sécurité sociale;
- est détenteur de cet engagement pendant toute la durée du congé parental;
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel dans l'administration communale ou l'établissement public communal sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- ~~élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.~~ **s'occupe de l'éducation du ou des enfants visés pendant la durée du congé parental.**

(2) La condition d'affiliation continue pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi conformément aux articles L. 523-1 (2), L. 524-1, L. 524-2 à L. 524-7, L. 543-1 à L. 543-13, L. 543-14 à L. 543-28, L. 551-11 du Code du travail et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale conformément à l'article 10 de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1<sup>er</sup> ci-avant.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.

**Art. 30ter.** (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 30bis a droit, sur sa demande, à un congé parental **par enfant correspondant à : à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.**

- **Six mois s'il est détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète ;**
- **Douze mois s'il est détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche partielle égale ou supérieure à la moitié de la durée maximale normale d'une tâche complète.**

**(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur au moins d'un titre d'engagement dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée maximale normale de travail d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le collège des bourgmestres et échevins, un congé parental fractionné avec réduction de la durée de la tâche. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 4 ci-dessous.**

**En cas de désaccord entre les parties, le congé parental doit être pris en bloc.**

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le collège des bourgmestres et échevins, un congé parental sous les formes suivantes:

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois de calendrier pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche partielle égale ou supérieure à 50% d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le collège des bourgmestres et échevins, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

**(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un ou de plusieurs titres d'engagement totalisant une période de travail inférieure à une tâche partielle de 50% d'une tâche complète a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup> du présent article pris en bloc.**

(4) Est considérée comme durée de travail du parent la durée prévue au titre d'engagement. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question. Pour l'application des paragraphes **précédents** est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental **pris en bloc** conformément au paragraphe 1<sup>er</sup>; si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 **au paragraphe (1)** ne sont plus remplies.

(6) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

(7) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 30bis cesse d'être remplie.

(8) Le fonctionnaire qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec le collège des bourgmestres et échevins ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. Le collège des bourgmestres et échevins examine sa demande et y répond en tenant compte du besoin du service et du besoin du fonctionnaire. En cas de rejet de la demande faite par le fonctionnaire, le collège des bourgmestres et échevins est tenu de motiver son rejet.



La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du fonctionnaire, à fixer par le juge.

(9) Pour les formes de congé parental **fractionnées avec réduction de la durée de travail** prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le collège des bourgmestres et échevins et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté et **précise si le congé parental est pris dans son intégralité ou non**. Des modifications éventuelles et **dûment justifiées**, à approuver d'un commun accord entre le parent et le collège des bourgmestres et échevins, ~~ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier~~ **sont possibles**.

Si le collège des bourgmestres et échevins refuse l'octroi du congé parental **fractionné avec réduction de la durée de travail**, ~~sous une de ces formes~~, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, le collège des bourgmestres et échevins doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien, les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1<sup>er</sup> pris en bloc.

**Art. 30quater.** (1) L'un des parents doit prendre un congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après «premier congé parental», sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental et de l'indemnité de congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui remplit les conditions pour l'octroi d'un congé parental et qui vit seul avec son ou ses enfants ne perd pas le droit au premier congé parental s'il ne le prend pas consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du présent paragraphe doit être pris à partir du premier jour de la troisième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental.

A défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

(1) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental **consécutivement au congé de maternité ou du congé d'accueil** doit notifier sa demande au collège des bourgmestres et échevins, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental **consécutivement au congé d'accueil** doit notifier sa demande au collège des bourgmestres et échevins dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(2) Le collège des bourgmestres et échevins est tenu d'accorder le premier congé parental **consécutif au congé de maternité et pris en bloc** à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 30sexies.

**Art. 30quinquies.** (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental non consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil appelé «deuxième congé parental» doit se situer avant la date du **deuxième** anniversaire de l'enfant.

~~(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestres et échevins, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.~~

**Au cas où le congé parental n'est pas pris consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, le parent bénéficiaire doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, quatre mois avant le début du congé parental.**

(3) Le collège des bourgmestres et échevins est tenu d'accorder le deuxième congé parental **non consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil** à plein temps **et pris en bloc**. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 30sexies.

Il peut **exceptionnellement** requérir le report du deuxième congé parental non consécutif **au congé de maternité ou du congé d'accueil** à une date ultérieure dans les conditions spécifiées 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 quatre semaines de la demande.

Le report du congé sollicité ne peut avoir lieu que pour les raisons et dans les conditions suivantes:

- lorsqu'un nombre significatif des agents d'une administration communale ou d'un établissement public communal demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'un manque de personnel dans l'administration ou dans le service concerné;
- lorsque l'agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

(4) Aucun report n'est justifié en cas de survenance d'un événement grave, dont les conséquences sont en relation avec l'enfant et pour lequel l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part de l'agent concerné s'avèrent indispensables, notamment:

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent, justifiée par certificat médical;
- en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que le collège des bourgmestres et échevins a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque l'agent travaille auprès de plusieurs administrations communales ou établissements publics communaux, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les collèges des bourgmestres et échevins respectifs.

En cas de report du congé, le collège des bourgmestres et échevins doit proposer au parent dans le délai d'un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du parent ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière. Pour une administration communale ou un établissement public communal occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

~~Art. 30sexies. (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.~~

**(1) Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas peut être transféré transférable à l'autre parent. Le parent qui transfère en tout ou partie son congé parental à l'autre parent, doit informer au préalable la Caisse pour l'avenir des enfants par lettre recommandée.**

**(2) Le parent bénéficiaire peut également transférer le congé parental auquel il a droit à l'un des grands-parents. Le grand-parent bénéficiaire est soumis aux conditions et obligations résultant des dispositions légales et relatives au congé parental.**

(3) Le congé parental entamé prend fin à la date de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande. Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après la date de décès ou le rejet de la demande d'adoption.

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.

Lorsque le collège des bourgmestres et échevins a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même administration communale ou le même établissement public communal, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(4) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou en cas de décès du parent bénéficiaire du premier congé parental avant l'expiration de celui-ci, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé le collège des bourgmestres et échevins. La même disposition s'applique à l'autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

(5) 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 interrompt le congé parental. La fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l'un des parents est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité. et doit être pris consécutivement à celle-ci.

(6) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais réglementaires.

(7) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.

**Art. V** La présente loi ne s'applique qu'aux demandes de congé parental introduites auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants après son entrée en vigueur. Des dispositions régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la loi restent applicables aux demandes introduites avant cette date.

Pour les demandes introduites à la Caisse pour l'avenir des enfants avant l'entrée en vigueur de la présente loi, mais dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur, les parents peuvent renoncer au congé parental et introduire une nouvelle demande en accord avec l'employeur. Dans ces cas, le respect des délais prévus aux articles L. 234-45, paragraphe 2, et L. 234-46, paragraphe 2, du Code du travail, 29quater, paragraphe 2, et 29quinquies, paragraphe 2, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, et aux articles 30quater, paragraphe 2, et 30quinquies, paragraphe 2, de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut des fonctionnaires communaux est présumé rempli. Si l'employeur refuse ce nouveau congé parental, l'ancienne demande est rétablie de plein droit. La nouvelle demande doit obligatoirement parvenir à la Caisse pour l'avenir des enfants avant le premier jour du congé parental.

3° Le parent ayant bénéficié pour un enfant d'un congé parental avant l'entrée en vigueur de la présente loi ne peut introduire une nouvelle demande pour ce même enfant. Ne pourront également pas prétendre aux dispositions de la présente loi, les parents ayant bénéficié ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature.

**Art. VI** La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Journal Officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### Article I.

#### Article L.234-43

##### 1. Au niveau du paragraphe (1) :

Il est précisé que le congé parental peut être pris jusqu'aux 12 ans des enfants concernés. La limite d'âge des enfants pendant lequel le congé parental peut être pris a été relevée, alors que les enfants ne sont pas tous les mêmes et n'ont pas tous les mêmes besoins. En relevant l'âge des enfants, l'auteur de la proposition entend aligner le cadre juridique sur les besoins des familles.

##### 2. Au niveau du paragraphe (1) troisième tiret :

Le bout de phrase « *ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pour cent par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois* » est supprimé, alors qu'il se réfère aux modèles de congés parentaux mis en place par la réforme de 2016, modèles qu'il n'y a plus lieu de déterminer via un cadre législatif puisqu'il est prévu de laisser aux parties toute latitude pour s'accorder sur la mise en oeuvre du droit au congé parental.

##### 3. Au niveau du paragraphe (1) quatrième tiret :

L'expression « *élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation* » est remplacée par « *s'occupe de l'éducation du ou des enfants visés pendant la durée du congé parental* », alors qu'il est projeté d'étendre le bénéfice du congé parental aux grands-parents si le ou les parents concernés n'exercent pas leur droit au congé parental et qu'ils sont d'accord de le transférer aux grands-parents. En cas de transfert, la condition d'élever le ou les enfants visés dans son foyer ne saurait jouer.

#### Article L.234-44

(1) Le cadre juridique rigide, qui prévoit les différents modèles de congés parentaux possibles, est remplacé par un cadre souple qui se contente d'accorder aux parents demandeurs un congé parental par enfant correspondant à six mois respectivement à douze mois selon que le salarié travaille à temps plein ou à mi-temps. Cette durée correspond aux six et aux douze mois prévus par la législation actuelle et exprimée en jours.

(2) Le congé parental peut aussi être fractionné avec réduction du temps de travail, dès lors que l'employeur marque son accord. Ce paragraphe s'inspire du paragraphe (2) de l'actuelle législation.

La possibilité de fractionner le congé parental avec réduction de la durée du temps de travail n'est cependant ouverte qu'aux détenteurs d'un contrat de travail dont la durée est égale ou supérieure à la durée maximale normale de travail.

En cas de désaccord, le congé parental doit être pris en bloc.

(3) S'il est détenteur d'un contrat de travail dont la durée est inférieure à la durée normale maximale, le congé parental à temps plein de six mois. Il s'agit ici de la reprise du paragraphe (4) de la législation actuelle qui se réfère à la possibilité pour le bénéficiaire du congé parental de prendre un congé de quatre ou de six mois.

(4) Sous l'emprise de la législation actuelle, les détenteurs de plusieurs contrats de travail ne pouvaient prendre leur congé parental qu'en bloc. Il est prévu d'étendre également à cette catégorie de salariés la possibilité de fractionner avec réduction du temps de travail le congé parental auquel elle a droit.

(5) à (6) Les modifications apportées aux paragraphes référencés n'appellent pas de commentaires. Il s'agit d'adapter le texte de loi aux modifications plus essentielles.

(7) à (8) Ces paragraphes ne sont pas modifiés.

(9) Si le congé parental est fractionné, un plan de congé parental doit être arrêté et soumis pour accord aux parties concernées. Des modifications sont possibles, dès lors qu'elles sont dûment justifiées. Sous l'emprise de l'actuel texte, des modifications sont possibles, mais uniquement s'il s'agit d'aménager les horaires arrêtés ou les mois de calendrier. Dans la mesure où le principe qui guide la présente proposition

de loi est celui que l'intervention du législateur doit être limitée au strict nécessaire, il est proposé de ne pas préciser les hypothèses dans lesquelles des aménagements sont possibles, mais de préciser que les modifications doivent être « *dûment justifiées* ». Cet ajout est censé prévenir tout abus et éviter que le plan de congé parental ne soit remis sans cesse en question pour des bagatelles.

Il a été aussi précisé que le plan de congé parental qui couvre toute la période du congé parental doit aussi préciser si le congé parental est pris en intégralité ou non. Dans la mesure où la proposition de loi sous rubrique entend laisser la maîtrise de l'exécution du congé parental aux parties et que celles-ci notamment les parents, mais aussi l'employeur, ont éventuellement un intérêt à ne pas prendre directement l'intégralité du congé parental, il semble nécessaire de le préciser dans le texte. Un parent peut ainsi p.ex. prendre directement à la suite du congé de maternité un congé parental de deux mois en bloc et ensuite un congé parental à mi-temps pendant deux autres mois et réserver les deux mois restants qui pourront être pris ultérieurement.

#### *Article L.234-45*

Cet article concerne le congé parental pris consécutivement au congé de maternité ou du congé d'accueil en cas d'adoption.

Le paragraphe (1) actuel, que le texte sous rubrique supprime, dispose e.a. que l'un des parents doit prendre le congé parental consécutivement au congé de maternité ou d'accueil sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental, sauf si le parent vit seul avec son ou ses enfants.

Le dernier alinéa actuel qui prévoit que si les deux parents demandent simultanément le congé parental, les parents doivent se mettre d'accord et indiquer lequel des parents prend le premier congé parental, alors que les dispositions actuelles ne permettent pas aux parents de prendre simultanément le congé parental pour le même enfant.

Or, dans la mesure, où il appartient aux parents de décider comment ils souhaitent organiser leur vie familiale, ils ne sont plus tenus de prendre un congé parental à la suite du congé de maternité ou du congé d'accueil s'ils ne veulent pas le droit au congé parental. Les parents peuvent, dans le même esprit, décider de prendre les deux congés parentaux pour le même enfant simultanément. Le législateur n'a pas à décider à leur place, et doit dès lors leur assurer toute latitude nécessaire.

Le paragraphe(1) nouveau est repris du paragraphe (2) et concerne la notification de la demande pour bénéficier du congé parental. Il n'appelle pas d'observation particulière.

Le paragraphe (2) nouveau, qui est aussi repris du paragraphe (3) actuel, précise que l'employeur est tenu d'accorder le congé parental pris consécutivement au congé de maternité ou d'accueil, dès lors qu'il est pris en bloc. Ce paragraphe n'appelle pas d'autre observation particulière.

#### *Article L.234-46*

(1) Il est proposé de supprimer le premier alinéa du paragraphe (1) actuel qui dispose que le premier congé parental doit être pris jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant voire endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si le congé d'accueil n'a pas été pris, à compter de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Dans la mesure où l'âge est porté à douze ans, et dans la mesure où il s'agit de mettre en place un cadre souple permettant aux familles de s'organiser au mieux, il est uniquement prévu de retenir du paragraphe (1) actuel le deuxième alinéa et de le modifier en tenant compte des lignes directrices du texte sous rubrique.

(2) Ce paragraphe concerne la notification du congé parental lorsque ce dernier n'est pas exercé consécutivement au congé de maternité ou d'accueil. Il se base sur le texte du paragraphe(2) actuel et a été modifié en tenant compte des modifications proposées par le texte sous rubrique.

Le paragraphe (2) reprend aussi les dispositions du paragraphe (3) actuel. Il semble plus logique de regrouper toutes les dispositions relatives au report ,par l'employeur sous un seul paragraphe.

A l'alinéa 3, l'adverbe « *exceptionnellement* » relatif au report du congé parental non consécutif au congé de maternité ou du congé d'accueil est supprimée. Dans la mesure où l'alinéa (4) inchangé précise pour quelles raisons et dans quelles conditions ce report peut être sollicité de la part de l'employeur, et qu'il s'agit par essence de situations extraordinaires, l'ajout de l'adverbe est superflète. Par ailleurs, l'employeur doit pouvoir demander dans certaines situations, et sans qu'il s'agisse d'une exception, le report du congé parental dès lors qu'il n'est pas pris à la suite du congé de maternité ou d'accueil.

(3) Ce paragraphe vise les situations dans lesquelles aucun report n'est possible. Il s'agit du paragraphe (4) actuel. Il n'appelle aucune observation particulière.

*Article L.234-47*

Le paragraphe (1) actuel prévoit que le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le même enfant. Or, dans la mesure où la proposition de loi sous rubrique entend accorder aux parents la possibilité de transférer leur droit au congé parental soit à l'autre parent qui peut ainsi exercer son propre droit au congé parental que celui de l'autre parent, soit aux grands-parents, il est proposé de supprimer le premier paragraphe actuel.

Les paragraphes (1) et (2) innovent en ce qu'ils prévoient que le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents est transférable à l'autre parent voire que le parent salarié peut transférer le congé parental auquel il a droit à l'un des grands-parents. Le grand-parent bénéficiaire est soumis aux conditions et obligations telles qu'elles résultent des dispositions de la présente loi.

Les paragraphes (3) à (14) n'appellent pas d'observations particulières.

*Article L.234-48*

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

*Article II*

Cet article vient modifier le Code de la sécurité sociale.

*Article 306*

Le point c) du paragraphe (2) est modifié en ce sens que l'expression « *élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation* » est remplacée par « *s'occupe de l'éducation du ou des enfants visés pendant la durée du congé parental* ».

*Article 307*

Le paragraphe (8) est modifié de telle sorte que les mensualités déjà versées donnent lieu à restitution en cas de violation des dispositions légales. Toutefois, la restitution n'est pas donnée en cas de résiliation volontaire du contrat de travail par le parent ni en cas d'interruption du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire. Ce cadre est trop restrictif et ne tient pas compte des situations diverses que les parents peuvent rencontrer et qui peuvent justifier tant la résiliation du contrat de travail pendant le congé parental que l'interruption du congé parental.

Le paragraphe (9) prévoit au contraire que le congé parental peut être interrompu de manière anticipée de l'accord du salarié bénéficiaire et de l'employeur. Les indemnités déjà versées restent acquises au salarié. Celui-ci perd cependant le bénéfice du congé parental restant sauf si l'interruption est due à un changement d'employeur pendant le congé parental.

*Article 309*

Dans la mesure où les parties peuvent apporter des modifications à l'exécution du droit au congé parental, il est proposé de supprimer au paragraphe (4) l'alinéa 2 comme suit : « A partir de la notification de la décision d'octroi de l'indemnité pour la période déterminée, le choix du congé parental est définitif, et le parent n'est plus recevable à renoncer au congé parental.

*Article III*

Cet article vient modifier loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat afin d'y insérer les adaptations proposées au niveau du congé parental.

*Article IV*

Cet article vient adapter quant à lui la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

*Article V.*

Entrée en vigueur.

M. SPAUTZ

