

N° 7789<sup>3</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2020-2021

---

---

**PROPOSITION DE LOI**

portant modification :

- 1° du Code du travail ;
- 2° du Code de la sécurité sociale ;
- 3° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
- 4° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

\* \* \*

**AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES**

(29.6.2021)

Par lettre du 25 mars 2021 (Réf. DK/tm/cb), Monsieur Dan Kersch, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, a saisi pour avis notre Chambre au sujet de la proposition de loi sous rubrique.

1. Cette proposition de loi a pour objet de rendre le congé parental plus flexible sur différents points :
- Augmentation de l'âge de l'enfant de 6 à 12 ans ;
  - Suppression de l'obligation pour l'un des parents de prendre le « premier congé parental » de suite après le congé de maternité, ainsi que des notions de « premier » et « deuxième » congé parental » ;
  - Permettre aux parties de se mettre d'accord sur les modalités de mise en œuvre dudit congé (durée, fractionnement, etc.) ;
  - Possible modification ou interruption du congé parental par accord des parties, sans restitution des indemnités déjà perçues.

2. Dans l'exposé des motifs, il est annoncé que cette nouvelle proposition remplace la proposition n°7434 portant flexibilisation du congé parental et extension de l'exercice du congé parental aux grands-parents, qui a été retirée.

**La proposition d'extension de l'exercice du congé parental aux grands-parents ne se retrouve néanmoins pas dans le texte de la proposition.**

**De manière générale, il manque des éléments dans les articles proposés par rapport à ce qui est annoncé par l'auteur de cette proposition, tant dans l'exposé des motifs que dans les commentaires des articles.**

**3. Si la CSL salue l'idée de donner plus de latitude aux parents afin de leur permettre de choisir la formule qui leur correspond le mieux, elle regrette néanmoins que cette latitude soit limitée par la nécessité de l'accord de l'employeur.**

**Augmentation de l'âge de l'enfant de 6 à 12 ans**

4. Cette proposition entend augmenter l'âge des enfants concernés à 12 ans, aux motifs que les enfants ne sont pas tous les mêmes et n'ont pas tous les mêmes besoins. Certains réclament une présence et une attention plus accrues à d'autres moments que la naissance, par exemple au moment de la rentrée scolaire à 6 ans.

**5. La CSL approuve cette extension.**

6. Elle donne toutefois à considérer que la directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants prévoit que les États membres prennent les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait un droit individuel à un congé parental de quatre mois, à prendre avant que l'enfant n'atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par chaque État membre ou par les conventions collectives. Cet âge est déterminé de manière à garantir la possibilité pour chaque parent d'exercer son droit au congé parental de manière effective et dans des conditions d'égalité.

La seule nuance posée par cette directive est en faveur des parents adoptifs, des parents ayant un handicap et des parents dont les enfants ont un handicap ou souffrent d'une maladie de longue durée.

C'est pourquoi dans sa proposition de loi sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle du 18 novembre 2020, la CSL a demandé d'une part de porter de 6 à 8 ans l'âge des enfants pour lesquels un congé parental peut être obtenu, et d'autre part, comme pour les parents adoptifs, que les parents en situation de handicap et les parents dont les enfants sont en situation de handicap ou souffrent d'une maladie à long terme aient la possibilité de faire usage de leur congé parental dans un délai maximal allant jusqu'à 12 ans de l'enfant.

**Suppression de l'obligation de prendre le « premier » congé parental de suite après le congé de maternité et de la notion de « premier » ou « deuxième » congé parental**

7. L'objectif est de laisser le maximum de liberté aux parents, qui ne sont plus tenus de prendre un des 2 congés parentaux à la suite du congé de maternité ou d'accueil sous peine de le perdre.

8. Dans le même esprit, les parents peuvent décider de prendre les 2 congés parentaux pour le même enfant simultanément.

**9. La CSL approuve ces propositions, qui devraient favoriser la prise de congé parental par les parents en leur laissant plus de largesse.**

La CSL souhaite souligner que ce point de la proposition permet également aux parents qui sont dans l'impossibilité de prendre un congé parental de suite après le congé de maternité (dont l'un est en période d'essai et l'autre ne remplit pas les conditions d'obtention par exemple) de ne pas perdre leur droit à un congé parental chacun. La loi actuelle doit être changée en ce sens.

10. L'employeur reste tenu d'accorder le congé parental pris consécutivement au congé de maternité ou d'accueil, dès lors qu'il est pris en bloc.

Il peut seulement reporter le congé parental qui n'est pas pris consécutivement au congé de maternité ou d'accueil dans certaines hypothèses, qui restent inchangées.

**Cadre plus souple pour les formules de congé parental**

*Congé parental de 6 ou 12 mois*

**11. La CSL rappelle qu'il existe des contradictions entre l'exposé des motifs, le commentaire des articles et le texte de loi proposé, qu'il convient de redresser.**

Selon le commentaire des articles, le cadre juridique rigide actuel est remplacé par un cadre souple, qui se contente d'accorder aux parents un congé parental par enfant d'une durée pouvant aller jusque 6 mois ou 12 mois.

Il est précisé que cette durée maximale serait exprimée en jours afin de pouvoir fixer 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.

12. Or, cela ne ressort pas du tout de la proposition de loi, qui ,elle, prévoit que :

- Chaque parent a droit à un congé parental par enfant correspondant à 6 mois à temps plein s'il est détenteur d'un contrat de travail dont la durée de travail est égale à la durée normale de travail applicable dans l'établissement ou l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective ;
- Chaque parent a droit à un congé parental par enfant correspondant à 12 mois à temps partiel s'il est détenteur d'un contrat de travail dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement ou l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective ;
- Chaque parent détenteur d'un seul contrat de travail dont la durée est inférieure à la moitié de la durée maximale normale de travail a droit à un congé parental de 6 mois à prendre en bloc ;
- En cas de pluralité de contrats de travail, le parent a droit à un congé parental de 6 mois à temps plein ou 12 mois à temps partiel.

13. Notons que la loi actuelle permet un congé parental de 6 mois à 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, moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine.

**14. Dans l'hypothèse d'une pluralité de contrats, aucune durée minimale de travail hebdomadaire n'est exigée par la présente proposition ?**

#### *Fractionnement à la carte sur accord des parties*

15. La présente proposition ne limite plus le congé parental fractionné à la réduction de sa durée du travail, soit à raison de 20% par semaine, soit sur 4 périodes d'un mois sur 20 mois.

Au contraire, les parties peuvent se mettre d'accord sur le fractionnement et la réduction de la durée du travail dans un plan de congé parental à élaborer dans les 4 semaines de la demande du parent.

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

16. Est ajouté comme bénéficiaire de ce congé parental fractionné le parent détenteur d'un contrat de travail dont la durée du travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement ou l'entreprise.

**Le commentaire des articles indique que sont également ajoutés les détenteurs de plusieurs contrats de travail, sans que cela ne se retrouve dans le texte de loi proposé.**

#### **Modification ou interruption du congé parental**

17. Selon cette proposition, le salarié et l'employeur pourront d'un commun accord modifier ou interrompre le congé parental de manière anticipée.

En cas d'interruption, le parent perd le bénéfice du reste du congé parental, sauf si l'interruption est due à un changement d'employeur pendant le congé parental.

Les indemnités déjà perçues ne donnent plus lieu à restitution.

**18. La CSL estime que le salarié doit pouvoir lui-même décider seul d'interrompre son congé parental.**

**Quelle est l'hypothèse visée par « un changement d'employeur » ? Si le salarié décide de démissionner pour occuper un autre emploi, pourquoi son ancien employeur devrait-il lui donner son accord ?**

**19. De même, il serait plus équitable que le solde de congé parental ne soit perdu dans aucune hypothèse, mais reste crédité au compte du parent bénéficiaire qui pourrait l'utiliser à un autre moment.**

**À cet égard, en cas de faillite de l'employeur, le parent en congé parental voit son congé parental s'arrêter sans qu'il ait à rembourser les indemnités déjà perçues, mais en perdant le bénéfice de son solde de congé parental. La loi devrait être modifiée de sorte que dans cette hypothèse, le**

salarié ait la possibilité soit de terminer son congé parental, malgré la faillite de son employeur en cumulant indemnités de congé parental et indemnités dues à la faillite, respectivement indemnités de chômage, soit de reporter le solde de son congé parental à une période ultérieure.

20. Par ailleurs, vu le contexte économique difficile en raison de la pandémie Covid 19, de plus en plus de parents perdent leur emploi ou alternent périodes d'emploi et périodes de chômage, il faudrait donc modifier les conditions d'octroi du congé parental afin qu'un parent demandeur d'emploi ou futur demandeur d'emploi puisse en bénéficier.

#### Autres améliorations souhaitées par la CSL

21. Dans le même esprit que cette proposition tendant à répondre davantage aux besoins et attentes de chaque parent / chaque famille, notre institution demande la prise en compte de différentes évolutions de notre société.

Une de ces évolutions à considérer est l'augmentation du nombre de familles monoparentales. Le parent isolé élevant seul son enfant doit pouvoir bénéficier du double en ce qui concerne le congé parental, de même que pour le congé pour raisons familiales. Il est en effet dans l'intérêt des enfants qu'ils puissent profiter du même nombre de jours avec leur parent, même quand ils n'en ont qu'un.

La deuxième vise les familles recomposées, dans lesquelles il arrive fréquemment que le nouveau conjoint du parent s'occupe de l'enfant au même titre que le parent lui-même. Il faudrait donc également étendre la possibilité de prendre un congé parental au nouveau conjoint ou partenaire de l'un des parents.

22. Enfin, le Luxembourg s'est vu rappeler à l'ordre par la CJUE dans un arrêt du 25 février 2021<sup>1</sup> qui a considéré que les dispositions européennes applicables s'opposent à une réglementation nationale qui conditionne l'octroi d'un droit à un congé parental au statut de travailleur du parent au moment de la naissance ou de l'adoption de son enfant. Il convient donc de supprimer l'obligation d'être occupé légalement sur un lieu de travail et affilié à ce titre auprès de la sécurité sociale, au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter, prévue à l'article L. 234-43 du Code du travail.

23. En conclusion, la CSL approuve la proposition de loi soumise pour avis, sous réserve des remarques formulées dans les développements qui précèdent.

Luxembourg, le 29 juin 2021

*Pour la Chambre des salariés,*

*Le Directeur,*  
Sylvain HOFFMANN

*La Présidente,*  
Nora BACK

<sup>1</sup> XI contre Caisse pour l'avenir des enfants, C-129/20