

N° 8017

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2021-2022

PROJET DE LOI

**portant modification du Code du travail et de l'article 28-5 de
la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des
fonctionnaires de l'Etat**

* * *

(Dépôt: le 2.6.2022)

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (1.6.2022).....	1
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi.....	3
4) Commentaire des articles	5
5) Fiche financière	8
6) Texte coordonné.....	8
7) Fiche d'évaluation d'impact.....	12

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

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

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et après délibération du Gouvernement en conseil;

Arrêtons:

Article unique.— Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant modification du Code du travail et de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Palais de Luxembourg, le 1^{er} juin 2022

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Economie sociale et solidaire,*

Georges ENGEL

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

Dans le but de résoudre les problèmes pratiques ayant surgi au niveau de l'application de l'article L. 233-16 du Code du travail, le présent projet de loi a pour objet d'apporter certaines modifications afin de clarifier ce dispositif.

En outre, il apporte deux grandes ouvertures du droit au congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant, à savoir, à toute personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable ainsi qu'à l'indépendant.

En ce qui concerne l'ouverture pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable ou encore comme co-parent (tel qu'il est actuellement le cas en Belgique par exemple) celle-ci permettra à un nombre de couples de personnes du même sexe de bénéficier du congé en cas de naissance de l'enfant, plus connu sous le nom de congé de paternité. Actuellement, les couples de personnes du même sexe ne peuvent profiter de dix jours de congé supplémentaire qu'en cas d'adoption de l'enfant.

En effet, jusqu'à présent l'accès à ce congé n'était réservé qu'aux pères d'un enfant nouveau-né.

Cependant la directive 2019/1158/UE du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, qui est en train d'être transposée en droit national, prévoit dans son article 4, paragraphe 1, ce qui suit :

« Article 4 Congé de paternité

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les pères ou, le cas échéant, les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, aient le droit de prendre un congé de paternité de dix jours ouvrables, lequel doit être pris à l'occasion de la naissance de l'enfant du travailleur. Les États membres peuvent décider si le congé de paternité peut être pris en partie avant la naissance de l'enfant ou seulement après sa naissance et si ce congé peut être pris en recourant à une solution flexible. »

Concernant l'ouverture du congé de paternité pour les indépendants, le présent projet a pour objectif de mettre en œuvre un élément de l'Accord de coalition 2018-2023 qui prévoit à la page 138 ce qui suit :

« En ce qui concerne le statut de l'indépendant, l'application de certaines législations, qui diffèrent selon que la personne travaille dans le cadre d'un contrat de travail ou de façon indépendante, sera revue. Le congé de paternité de dix jours dont peuvent bénéficier des salariés sera ainsi rendu applicable aussi aux indépendants. »

Bien que la directive précitée prévoit dans son article 2 que : « La présente directive s'applique à tous les travailleurs, hommes et femmes, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice. », le Gouvernement a décidé d'ouvrir le bénéfice du congé en cas de naissance d'un enfant aux indépendants tels que définis à l'article 1^{er} sous point 4) du Code de la sécurité sociale.

Vu qu'il est dans l'intention du Gouvernement de faire profiter de manière égale les salariés de droit privé, les employés de droit public et les fonctionnaires de la nouvelle ouverture au congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant, les dispositions légales afférentes applicables à toutes ces catégories de travailleurs seront adaptées en conséquence.

Pour les fonctionnaires et employés de l'Etat cela est réalisé par le présent projet qui modifie la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et pour le secteur communal il sera procédé à une modification parallèle du règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux.

Le présent projet de loi fait partie du plan « équilibre vie privée et vie professionnelle » annoncé par le Premier Ministre lors de son discours sur l'état de la Nation en date du 12 octobre 2021.

TEXTE DU PROJET DE LOI

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

1° L'article L. 233-16 est modifié comme suit :

- a) A l'alinéa 1^{er}, point 2, les termes « ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable, » sont ajoutés entre les termes « le père » et les termes « en cas de naissance » ;
- b) A l'alinéa 1^{er}, le point 7 est complété par le bout de phrase :
« , pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption » ;
- c) L'alinéa 7 est remplacé par les deux alinéas suivants :
« Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 correspondent à quatre-vingt heures fractionnables pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.
Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont limités à un seul congé par enfant et ne sont pas cumulables. » ;
- d) A l'alinéa 8, les termes « l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption » sont remplacés par les termes « , en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption » ;
- e) L'alinéa 9 est complété comme suit :
« Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas. » ;
- f) L'alinéa 10 est remplacé par l'alinéa suivant :
« A défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au salarié de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du salarié et ceux de l'employeur. » ;
- g) L'alinéa 12 est supprimé ;
- h) L'alinéa 13 est remplacé par les deux alinéas suivants :
« Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont la rémunération de base, déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmentée des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé de paternité et du congé d'accueil prévus aux points 2 et 7 de l'alinéa 1^{er} du présent article.
La rémunération de base qui sert à calculer le remboursement est limitée au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Si le salarié travaille à temps partiel, la limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail. » ;
- i) A la fin de l'article L. 233-16, sont insérés six nouveaux alinéas de la teneur suivante :
« L'indépendant tel que défini à l'article 1^{er}, point 4, du Code de la sécurité sociale, a droit à dix jours de congé en cas de naissance d'un enfant et à dix jours de congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéficiaire du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre, lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels, à la Caisse de pension agricole, à la Caisse de pension des salariés ou auprès de l'Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité depuis au moins six mois.
Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues à l'alinéa 7 du présent article.

L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, pour les premiers huit jours de congé, à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'Etat fixée à cent pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

Pour avoir le remboursement des salaires et cotisations sociales ainsi que le versement des indemnités compensatoires visées ci-dessus, l'employeur ou l'indépendant est tenu, sous peine de forclusion dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou de la date de la prise d'effet de l'adoption, de présenter la demande, avec pièces à l'appui, par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur. Les demandes non transmises par cette voie ne sont recevables que si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe via la plateforme électronique destinée à cet effet l'employeur ou l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'Etat.

Les indemnités indûment octroyées sur la base de déclarations fausses ou erronées sont à restituer. ».

2° L'article L. 621-3 est modifié comme suit :

a) Au paragraphe 1^{er}, le point i) est modifié comme suit :

« i) au fichier des bénéficiaires de prestations en espèces de la part de la Caisse nationale de santé et des périodes de maladie déclarées et acceptées par la Caisse nationale de santé afin de permettre l'application de la législation sur le reclassement, de la législation sur l'octroi des indemnités de chômage complet, de la législation sur le chômage partiel ainsi que de la législation sur le congé de paternité; » ;

b) Le paragraphe 1^{er} est complété par le point r) de la teneur suivante :

« r) au fichier exploité par le Centre commun de la sécurité sociale indiquant le taux à payer par l'employeur se rapportant à l'Association d'assurance accident, à la Caisse nationale de la santé, à la Casse nationale d'assurance pension, au Service de santé au travail respectif et en relation avec les périodes visées à l'article L. 233-16 point 2 et 7. ».

Art. 2. L'article 28-5 paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifié comme suit :

a) Au paragraphe 1^{er}, point 3, les termes « ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable, » sont ajoutés entre les termes « le père » et les termes « en cas de naissance » ;

b) Le paragraphe 1^{er}, point 4 est complété par le bout de phrase : « , pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption ; » ;

c) L'alinéa 1^{er} du paragraphe 4, est remplacé par les deux alinéas suivants :

« Les jours de congés extraordinaires prévus au paragraphe 1^{er}, points 3° et 4°, correspondent à quatre-vingt heures fractionnables pour un fonctionnaire dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le fonctionnaire, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire normal. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus au paragraphe 1^{er}, points 3° et 4°, sont limités à un seul congé par enfant et ne sont pas cumulables. » ;

d) Au paragraphe 4, alinéa 3, les termes « l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption » sont remplacés par les termes « , en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption » ;

- e) Le paragraphe 4, alinéa 4 est complété comme suit : « Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas. » ;
- f) Le paragraphe 4, alinéa 5 est modifié comme suit : « A défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que le chef d'administration et le fonctionnaire se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au fonctionnaire de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du fonctionnaire et ceux de son administration. ».

Art. 3. Les dispositions de la présente loi s'appliquent à tout congé en cas de naissance d'un enfant pris pour un enfant dont la naissance respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption, se situe après son entrée en vigueur.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad. Article 1^{er}

Ad. 1° a)

La modification vise à tenir compte de la situation des couples de personnes de même sexe, permettant aux personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale applicable ou comme co-parents, le bénéfice du congé en cas de naissance d'un enfant. Cette modification permet alors à une personne dont la loi nationale autorise l'établissement de la filiation d'un enfant, même sans devoir recourir à la procédure d'adoption, de profiter du congé en cas de naissance de l'enfant dès qu'elle peut démontrer qu'elle est officiellement reconnue comme second parent ou co-parent de cet enfant.

Actuellement, le droit civil luxembourgeois ne permet aux ressortissants luxembourgeois l'établissement de la filiation d'un enfant au sein d'un couple de même sexe que par l'adoption. Une adaptation au niveau de la législation luxembourgeoise en matière de la filiation de l'enfant devrait être opérée afin de permettre au ressortissant luxembourgeois, vivant au sein d'un couple de même sexe, l'ouverture du droit au congé en cas de naissance de l'enfant. Pour le moment, les couples de personnes du même sexe ayant la nationalité luxembourgeoise ne peuvent profiter de dix jours de congé supplémentaire qu'en cas d'adoption de l'enfant.

Ad. 1° b)

En pratique, il s'est avéré difficile de déterminer le moment à partir duquel le salarié peut se voir accorder le congé d'accueil. En effet, il n'est pas clair si la date de dépôt de la requête en adoption ou la date de la décision officielle autorisant l'adoption de l'enfant devrait être prise en compte pour déterminer la date d'ouverture du droit au congé d'accueil. La modification vise à préciser que le congé d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption s'ouvre à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que le salarié demandeur du congé d'accueil, respectivement elle vise à préciser que le congé d'accueil puisse être pris à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption, c'est-à-dire, à partir du moment où une décision officielle autorise l'adoption de l'enfant, notamment afin de couvrir les cas de figure où une personne joint le ménage de son/sa partenaire et qu'elle décide par la suite d'adopter l'enfant du partenaire.

Ad. 1° c)

En pratique, les salariés bénéficiaires du congé de paternité ou du congé d'accueil se sont posé de nombreuses questions en ce qui concerne le fractionnement de ces congés surtout lorsque le salarié travaille à temps partiel ou lorsqu'il a plusieurs employeurs. Le Code restant muet par rapport à ces questions, il y a lieu de préciser que les jours de congé en cas de naissance d'un enfant ainsi que les jours de congé d'accueil correspondent à quatre-vingt heures fractionnables pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures (par exemple du fait d'une réduction du temps de travail hebdomadaire à 36 heures par voie de convention collective de travail), qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdo-

madaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Il est aussi précisé que le congé en cas de naissance d'un enfant et le congé d'accueil en vue de l'adoption d'un enfant sont limités à un seul congé par enfant et ne sont pas cumulables.

En outre, étant donné qu'à l'alinéa 1^{er}, point 7, il a été précisé que le congé d'accueil peut être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption, il y a également lieu de préciser à l'alinéa 7 que les congés extraordinaires visés aux points 2 et 7 doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Ad. 1° d)

Etant donné qu'à l'alinéa 1^{er}, point 7, il a été précisé que le congé d'accueil peut être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption, il y a également lieu de préciser à l'alinéa 8, qu'à défaut d'accord entre le salarié et l'employeur en ce qui concerne la fixation du congé d'accueil, il doit être pris en une seule fois et immédiatement après l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Ad. 1° e)

En pratique, il s'est avéré que le délai de préavis de deux mois pose problème en cas de naissance prématurée de l'enfant. Dans ce cas, le salarié désirant profiter du congé de paternité de dix jours n'était logiquement pas à même de respecter le préavis de deux mois, ce qui a eu pour effet que certains employeurs n'ont accordé que deux jours de congé en appliquant l'alinéa 10 de l'article L. 233-16.

Afin de ne pas préjudicier les salariés qui se retrouvent dans une telle situation et qui constitue un cas de force majeure, il y a lieu de modifier l'alinéa 9 dans le sens à ce que le délai de préavis ne s'applique pas si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée. Il est à noter que dans ce cas de figure, le congé de paternité doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant.

Ad. 1° f)

Actuellement, l'alinéa 10 prévoit qu'à défaut de notification dans le délai de deux mois le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur. Cette disposition prévoit une sanction disproportionnée contrevenant à l'esprit de la directive 2019/1158. L'article 4 de la directive donne aux salariés un droit inconditionnel au congé de paternité. Ce droit inconditionnel ne peut être subordonné à une période de travail ou à une exigence d'ancienneté. Dans cet esprit, et considérant la durée relativement courte du congé qui n'entraîne pas de perturbations majeures dans l'organisation du travail des employeurs, il y a lieu de modifier l'alinéa 10 en y insérant une clause de flexibilité.

Il est donc prévu que si le salarié n'a pas respecté le délai de préavis de deux mois, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au salarié de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée à une date ultérieure, en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du salarié et ceux de l'employeur.

Ad. 1° g)

L'alinéa 12 qui contient actuellement les démarches à effectuer par l'employeur en vue de se voir rembourser les salaires avancés dans le cadre des congés visés à l'alinéa 1, points 2 et 7, est supprimé, alors que les modalités de remboursement sont reprises au nouvel alinéa 18.

Ad. 1° h)

La modification permet d'établir le montant à rembourser à l'aide des données nécessaires fournies par le Centre commun de la sécurité sociale.

Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont la rémunération de base, déclarée par l'employeur au Centre

commun de la sécurité sociale, qui est augmentée des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé de paternité et du congé d'accueil prévus aux points 2 et 7 de l'alinéa 1 du présent article.

La rémunération de base qui sert à calculer le remboursement est limitée au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. En outre, si le salarié travaille à temps partiel, la limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail.

Ad. 1° i)

En vue d'assurer une égalité de traitement entre les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants, il est prévu que les indépendants puissent également bénéficier de dix jours de congé en cas de naissance d'un enfant ou de dix jours de congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sous les mêmes formes et conditions prévues à l'article L. 233-16 alinéa 7.

Afin de pouvoir profiter de ces congés, l'indépendant doit justifier d'assurance obligatoire à la Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels, à la Caisse de pension agricole, à la Caisse de pension des salariés ou auprès de l'Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité depuis au moins six mois.

Etant donné que l'alinéa 11 de l'article L. 233-16 du Code du travail prévoit que huit jours de congé en cas de naissance d'un enfant respectivement du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption sont à charge du budget de l'État, il y a également lieu de prévoir pour les indépendants que huit jours de congé sont à charge du budget de l'Etat. L'indépendant a donc droit pour les premiers huit jours de congé à une indemnité compensatoire fixée à cent pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés. Les deux jours de congé restants sont à charge de l'indépendant.

Pour avoir le remboursement des salaires et cotisations sociales ainsi que le versement des indemnités compensatoires visées ci-dessus, l'employeur ou l'indépendant est tenu, sous peine de forclusion dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou de la date de la prise d'effet de l'adoption, de présenter la demande, les documents et données qui sont indispensables au Ministère du Travail pour le traitement des dossiers, par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur. Les demandes non transmises par cette voie ne sont recevables que si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi. Cette précision vise à éviter l'irrecevabilité d'une demande de remboursement lorsque le recours à la voie électronique n'est pas accessible au demandeur.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe via la plateforme électronique destinée à cet effet l'employeur ou l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'Etat.

Les indemnités indûment octroyées sur la base de déclarations fausses ou erronées sont à restituer.

Ad. 2° a)

L'article L. 621-3 du Code du travail est à adapter en vue de permettre aux agents en charge des demandes de remboursement de bénéficier d'un accès direct, par un système informatique, aux données à caractère personnel et d'échanger ces données selon les modalités du Règlement général sur la protection des données, à savoir le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données. Les données à consulter en vue du remboursement du congé de paternité seront notamment les affiliations des salariés, les salaires et rémunérations gérés par le Centre commun de la sécurité sociale.

Au salaire s'ajouteraient les taux des cotisations sociales variables à charge de l'employeur comme le taux de l'Association d'assurance accident, le taux de la Mutualité des employeurs et le taux du Service de santé au travail respectif.

En ce qui concerne le montant qui sera remboursé par le Ministère du Travail on prend en compte la rémunération de base déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale qui est fixe

et comprend les suppléments dont le montant reste fixe d'un mois à l'autre, les augmentations de droit à appliquer en vertu de la législation concernant le salaire social minimum et de l'adaptation automatique de la rémunération à l'évolution du coût de la vie et les majorations régulières prévues par le contrat de travail ou les conventions collectives de travail.

Aux termes de l'article L. 233-16 du Code du travail si le salarié tombe malade pendant le congé extraordinaire, voire pendant le congé de paternité, celui-ci n'est pas dû et ces jours ne devraient pas être remboursés. La modification du point i) du paragraphe 1^{er} de l'article L. 621-3 permettra d'éviter de rembourser des montants qui ne sont pas dus.

Ad. 2° b)

Le point r) qui est ajouté à l'article L. 621-3 du Code du travail vise à donner une base légale aux agents en charge des demandes de remboursement pour être à même de calculer correctement les taux de cotisations des différentes institutions à charge de l'employeur et qui sont sujet à variations annuelles. Ce fichier sera mis à disposition par le Centre commun de la sécurité sociale.

Ad. Article 2

Au niveau des congés extraordinaires le Statut général des fonctionnaires de l'Etat s'inspire dans une large mesure des dispositions du Code du travail. Cette approche est maintenue dans le cadre du présent projet de loi. Les modifications de cet article sont identiques, quant à leur sens, à celles qui sont faites à l'article 1^{er}, 1° a) - f) du projet de loi. Il n'y a par conséquent pas besoin de commenter spécifiquement les présentes modifications.

Ad. Article 3

Il est prévu que les dispositions de la présente loi s'appliquent à tout congé en cas de naissance d'un enfant pris pour un enfant dont la naissance respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption, se situe après son entrée en vigueur.

*

FICHE FINANCIERE

(Conformément à l'article 79 de la loi modifiée du 8 juin 1999
sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'État)

Éligibilité des indépendants au droit à huit jours de congé en cas de naissance d'un enfant et à huit jours de congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption :

Le coût supplémentaire résultant de la prise en charge de l'indemnité compensatoire due aux indépendants est estimé à **576.000 €** par année calendaire.

Les dépenses afférentes sont à charge de l'**article budgétaire 16.0.32.014** du budget des dépenses du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

*

TEXTE COORDONNE

Art. L. 233-16 du Code du travail

Le salarié obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel a droit à un congé extraordinaire dans les cas suivants, fixé à:

1. un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire ;
2. dix jours pour le père **ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable**, en cas de naissance d'un enfant ;
3. un jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant ;

4. deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles ;
 5. trois jours pour le décès du conjoint ou du partenaire ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire;
 6. trois jours pour le mariage et un jour pour la déclaration de partenariat du salarié ;
 7. dix jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre, **pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption** ;
 8. cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur,
- le tout avec pleine conservation de son salaire.

Au sens du présent article on entend par:

« partenaire »: toute personne ayant fait inscrire au répertoire civil et dans un fichier visé par les articles 1126 et suivants du Nouveau Code de procédure civile un partenariat au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets de certains partenariats.

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

Le salarié a droit au congé extraordinaire sans observer la période d'attente de trois mois prévue à l'article L. 233-6.

Si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du salarié, le congé prévu par le présent article n'est pas dû.

À l'exception des points 2 et 7 visés à l'alinéa premier les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et doivent obligatoirement être pris consécutivement à l'événement ; ils ne peuvent être reportés sur le congé ordinaire. Toutefois, lorsqu'un jour de congé extraordinaire tombe un dimanche, un jour férié légal, un jour ouvrable chômé ou un jour de repos compensatoire, il doit être reporté sur le premier jour ouvrable qui suit l'événement ou le terme du congé extraordinaire.

Si l'événement se produit durant une période de congé ordinaire, celui-ci est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire.

Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption. Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 correspondent à quatre-vingt heures fractionnables pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont limités à un seul congé par enfant et ne sont pas cumulables.

Ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. À défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant respectivement ~~l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption~~, **en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.**

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de deux mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption. **Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas.**

À défaut de notification dans le délai imposé le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur. A défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent

d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au salarié de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure, en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du salarié et ceux de l'employeur.

À partir du troisième jour ces congés sont à charge du budget de l'État.

La demande de remboursement des salaires ainsi avancés est adressée par l'employeur, avec pièces à l'appui et, sous peine de forclusion, dans un délai de cinq mois à compter de la date de la naissance ou de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption au Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Le salaire qui est pris en compte pour le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont la rémunération de base, déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmentée des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé de paternité et du congé d'accueil prévus aux points 2 et 7 de l'alinéa 1^{er} du présent article.

La rémunération de base qui sert à calculer le remboursement est limitée au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Si le salarié travaille à temps partiel, la limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail.

L'indépendant tel que défini à l'article 1^{er}, point 4, du Code de la sécurité sociale, a droit à dix jours de congé en cas de naissance d'un enfant et à dix jours de congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre, lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels, à la Caisse de pension agricole, à la Caisse de pension des salariés ou auprès de l'Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité depuis au moins six mois.

Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues à l'alinéa 7 du présent article.

L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, pour les premiers huit jours de congé, à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'Etat fixée à cent pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

Pour avoir le remboursement des salaires et cotisations sociales ainsi que le versement des indemnités compensatoires visées ci-dessus, l'employeur ou l'indépendant est tenu, sous peine de forclusion dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou de la date de la prise d'effet de l'adoption, de présenter la demande, avec pièces à l'appui, par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur. Les demandes non transmises par cette voie ne sont recevables que si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe via la plateforme électronique destinée à cet effet l'employeur ou l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'Etat.

Les indemnités indûment octroyées sur la base de déclarations fausses ou erronées sont à restituer.

Art. L. 621-3 paragraphe 1^{er} du Code du travail

(1) Le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions et l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent, dans le cadre de leurs missions définies respectivement aux articles L.621-1 et L.631-2 du Code du travail, bénéficier d'un accès direct, par un système informatique, aux données à caractère personnel suivantes et échanger ces données selon les modalités de la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel :

(...)

i) au fichier des bénéficiaires de prestations en espèces de la part de la Caisse nationale de santé et des périodes de maladie déclarées et acceptées par la Caisse nationale de santé afin de permettre l'application de la législation sur le reclassement, de la législation sur l'octroi des indemnités de chômage complet, ainsi que de la législation sur le chômage partiel ainsi que de la législation sur le congé de paternité;

(...)

r) au fichier exploité par le Centre commun de la sécurité sociale indiquant le taux à payer par l'employeur se rapportant à l'Association d'assurance accident, à la Caisse nationale de la santé, à la Casse nationale d'assurance pension, au Service de santé au travail respectif et en relation avec les périodes visées à l'article L. 233-16 point 2 et 7.

Le système informatique par lequel un accès direct est accordé doit être aménagé de sorte que l'accès est sécurisé moyennant une authentification forte.

La communication des données peut aussi se faire par voie électronique.

Les conditions et modalités des traitements de données peuvent être précisées par règlement grand-ducal.

(...)

Art. 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat

Art. 28-5. (1) Les congés extraordinaires suivants sont accordés au fonctionnaire en activité de service, sur sa demande et dans les limites ci-après:

- 1° trois jours ouvrés pour son mariage;
- 2° un jour ouvré pour la déclaration de son partenariat;
- 3° dix jours ouvrés pour le père ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable, en cas de naissance d'un enfant;
- 4° dix jours ouvrés en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil, pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption ;
- 5° un jour ouvré pour le mariage de son enfant;
- 6° trois jours ouvrés en cas de décès de son conjoint ou partenaire ou d'un parent ou allié du premier degré;
- 7° cinq jours ouvrés en cas de décès de son enfant mineur;
- 8° un jour ouvré en cas de décès d'un parent ou allié du deuxième degré;
- 9° deux jours ouvrés en cas de déménagement sur une période de trois ans de service, sauf s'il doit déménager pour des raisons professionnelles.

(2) Au sens du présent article, la notion d'allié se rapporte également aux partenaires.

(3) À l'exception de ceux visés au paragraphe 1^{er}, points 3° et 4°, les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit; ils ne peuvent pas être reportés sur le congé de récréation ni être épargnés sur le compte épargne-temps.

Si un jour de congé extraordinaire tombe sur un dimanche, un jour férié, un jour ouvrable chômé ou un jour de repos compensatoire, il est reporté sur le premier jour ouvré qui suit l'événement ou le terme du congé extraordinaire.

Si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du fonctionnaire, le congé extraordinaire n'est pas dû.

Si l'événement se produit durant une période de congé de récréation, celui-ci est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire.

(4) Les congés extraordinaires prévus au paragraphe 1^{er}, points 3° et 4°, sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant ou l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption. Les jours de congés extraordinaires prévus au paragraphe 1^{er}, points 3° et 4°, correspondent à quatre-vingt heures fractionnables pour un fonctionnaire dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le fonctionnaire,

dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire normal. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus au paragraphe 1^{er}, points 3° et 4°, sont limités à un seul congé par enfant et ne sont pas cumulables.

Ces congés sont fixés en principe selon le désir du fonctionnaire, à moins que l'intérêt du service ne s'y oppose.

À défaut d'accord entre le fonctionnaire et le chef d'administration, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant ou l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Le chef d'administration doit être informé avec un délai de préavis de deux mois des dates prévisibles auxquelles le fonctionnaire entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption. **Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas.**

À défaut de notification dans le délai imposé, le congé peut être réduit à deux jours sur décision du chef d'administration. A défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que le chef d'administration et le fonctionnaire se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au fonctionnaire de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du fonctionnaire et ceux de son administration.

Les congés extraordinaires sont considérés comme temps de travail.

*

FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de loi portant modification du Code du travail et de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat
Ministère initiateur :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
Auteur(s) :	Armin Skrozic / Nadine Welter
Téléphone :	247-86122 / 247-86315
Courriel :	armin.skrozic@mt.etat.lu / nadine.welter@mt.etat.lu
Objectif(s) du projet :	Dans le but de résoudre les problèmes pratiques ayant surgi au niveau de l'application de l'article L. 233-16 du Code du travail, le présent projet de loi a pour objet d'apporter certaines modifications afin de clarifier ce dispositif. En outre, il apporte deux grandes ouvertures du droit au congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant, à savoir, à toute personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable ainsi qu'à l'indépendant.

En ce qui concerne l'ouverture pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable ou encore comme co-parent (tel qu'il est actuellement le cas en Belgique par exemple) celle-ci permettra à un nombre de couples de personnes du même sexe de bénéficier du congé en cas de naissance de l'enfant, plus connu sous le nom de congé de paternité. Actuellement, les couples de personnes du même sexe ne peuvent profiter de dix jours de congé supplémentaire qu'en cas d'adoption de l'enfant. En effet, jusqu'à présent l'accès à ce congé n'était réservé qu'aux pères d'un enfant nouveau-né.

Cependant la directive 2019/1158/UE du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, qui est en train d'être transposée en droit national, prévoit dans son article 4, paragraphe 1, ce qui suit :

« Article 4 Congé de paternité

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les pères ou, le cas échéant, les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, aient le droit de prendre un congé de paternité de dix jours ouvrables, lequel doit être pris à l'occasion de la naissance de l'enfant du travailleur. Les États membres peuvent décider si le congé de paternité peut être pris en partie avant la naissance de l'enfant ou seulement après sa naissance et si ce congé peut être pris en recourant à une solution flexible. »

Concernant l'ouverture du congé de paternité pour les indépendants, le présent projet a pour objectif de mettre en œuvre un élément de l'Accord de coalition 2018-2023 qui prévoit à la page 138 ce qui suit :

« En ce qui concerne le statut de l'indépendant, l'application de certaines législations, qui diffèrent selon que la personne travaille dans le cadre d'un contrat de travail ou de façon indépendante, sera revue. Le congé de paternité de dix jours dont peuvent bénéficier des salariés sera ainsi rendu applicable aussi aux indépendants. »

Bien que la directive précitée prévoit dans son article 2 que : « La présente directive s'applique à tous les travailleurs, hommes et femmes, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice. », le Gouvernement a décidé d'ouvrir le bénéfice du congé en cas de naissance d'un enfant aux indépendants tels que définis à l'article 1er sous point 4) du Code de la sécurité sociale.

Vu qu'il est dans l'intention du Gouvernement de faire profiter de manière égale les salariés de droit privé, les employés de droit public et les fonctionnaires de la nouvelle ouverture au congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant, les dispositions légales afférentes applicables à toutes ces catégories de travailleurs seront adaptées en conséquence.

Pour les fonctionnaires et employés de l'Etat cela est réalisé par le présent projet qui modifie la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et pour le secteur communal il sera procédé à une modification parallèle du règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux.

Le présent projet de loi fait partie du plan « équilibre vie privée et vie professionnelle » annoncé par le Premier Ministre lors de son discours sur l'état de la Nation en date du 12 octobre 2021.

Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :

Ministère de la Fonction publique, Ministère de l'intérieur

Date : 04.05.2022

Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s) : Oui Non
Si oui, laquelle/lesquelles :
Remarques/Observations :
2. Destinataires du projet :
 - Entreprises/Professions libérales : Oui Non
 - Citoyens : Oui Non
 - Administrations : Oui Non
3. Le principe « Think small first » est-il respecté ? Oui Non N.a.¹
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)
Remarques/Observations :
4. Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire ? Oui Non
Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière ? Oui Non
Remarques/Observations :
5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? Oui Non
Remarques/Observations :
6. Le projet contient-il une charge administrative² pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?) Oui Non
Si oui, quel est le coût administratif³ approximatif total ?
(nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)

¹ N.a. : non applicable.

² Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en oeuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

³ Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple: taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ? Oui Non N.a.
Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
- b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁴ ? Oui Non N.a.
Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
8. Le projet prévoit-il :
- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui Non N.a.
 - des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui Non N.a.
 - le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui Non N.a.
9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ? Oui Non N.a.
Si oui, laquelle :
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ? Oui Non N.a.
Sinon, pourquoi ?
11. Le projet contribue-t-il en général à une :
- a) simplification administrative, et/ou à une Oui Non
 - b) amélioration de la qualité réglementaire ? Oui Non
- Remarques/Observations :
12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ? Oui Non N.a.
13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office) ? Oui Non
Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ? Oui Non N.a.
Si oui, lequel ?
Remarques/Observations :

Egalité des chances

15. Le projet est-il :
- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
 - positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
- Si oui, expliquez de quelle manière :
- neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
- Si oui, expliquez pourquoi :

⁴ Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

- négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
- Si oui, expliquez de quelle manière :
16. Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? Oui Non N.a.
- Si oui, expliquez de quelle manière :

Directive « services »

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation⁵ ? Oui Non N.a.
- Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur : www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html
18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers⁶ ? Oui Non N.a.
- Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur : www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁵ Article 15, paragraphe 2 de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

⁶ Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)