

N° 8016

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2021-2022

PROJET DE LOI

portant modification :

- 1° du Code du travail ;**
 - 2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**
 - 3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,**
- en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 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**

* * *

(Dépôt: le 2.6.2022)

SOMMAIRE:

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (1.6.2022).....	2
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi	5
4) Commentaire des articles	8
5) Fiche financière	12
6) Textes coordonnés	12
7) Tableau de concordance	22
8) Directive (UE) 2019/1158 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.....	25
9) Fiche d'évaluation d'impact.....	40

*

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 :

1° du Code du travail ;

2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;

3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,

en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 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.

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

Le présent projet de loi a pour objectif de transposer en droit national la directive 2019/1158 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 (ci-après la « directive »).

La directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aidant, ainsi qu'en matière de formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou aidants. En facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour ces parents et aidants, la directive devrait contribuer aux objectifs définis par le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d'égalité de traitement sur le lieu de travail, ainsi qu'en ce qui concerne la promotion d'un niveau d'emploi élevé dans l'Union.

La directive s'applique à tous les travailleurs qui ont des contrats de travail ou d'autres relations de travail, y compris les contrats de travail ou relations de travail des travailleurs à temps partiel, des travailleurs à durée déterminée ou des personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire, ainsi que le prévoyait la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEE et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE.

Compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne concernant les critères permettant de déterminer le statut de travailleur, il revient aux États membres de définir les contrats de travail et les relations de travail.

La directive laisse aux États membres la compétence pour définir la situation maritale et familiale, et pour déterminer quelles personnes doivent être considérées comme étant parent, mère ou père.

Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes et de faire en sorte qu'un lien entre les pères et les enfants se tisse tôt, la directive prévoit l'introduction d'un droit au **congé de paternité** de dix jours pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale. Un tel congé de paternité devrait être pris autour de la date de la naissance de l'enfant et être clairement lié à la naissance, dans

le but de s'occuper de l'enfant. Il appartient aux États membres de déterminer si le congé de paternité peut être pris en partie avant la naissance de l'enfant ou s'il ne peut l'être qu'après, de fixer le délai dans lequel il doit être pris et de déterminer s'il peut être pris à temps partiel, par périodes alternées, par exemple pour un certain nombre de jours consécutifs de congé séparés par des périodes de travail, ou toute autre solution flexible, et ce à quelles conditions. Les États membres peuvent préciser si le congé de paternité est exprimé en jours ouvrables, en semaines ou en d'autres unités de temps, étant entendu que dix jours ouvrables correspondent à deux semaines civiles. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être accordé indépendamment de la situation maritale ou familiale, telle qu'elle est définie par la législation nationale. Il y a lieu de noter que les modifications législatives relatives au congé de paternité ne figurent pas dans le présent projet de loi mais sont réalisées dans un projet de loi à part.

Au niveau du **congé parental** la directive prévoit de passer d'un à deux mois la durée minimale de congé parental qui ne peut pas être transféré d'un parent à l'autre, afin d'encourager les pères à prendre un congé parental tout en maintenant le droit pour chaque parent de prendre un congé parental d'une durée minimale de quatre mois ainsi que le prévoit la directive 2010/18/UE. L'objectif, en garantissant qu'au moins deux mois de congé parental sont disponibles pour chaque parent exclusivement et ne sont pas transférables à l'autre parent, est d'encourager en particulier les pères à faire usage de leur droit à ce congé. De plus, cela favorise et facilite la réintégration des mères sur le marché du travail après une période de congé de maternité et de congé parental.

Une durée minimale de quatre mois de congé parental est garantie par la directive aux travailleurs qui sont parents, laissant aux États membres la faculté de préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et de décider si le droit au congé parental est subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, il est prévu que la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur devrait être prise en considération aux fins du calcul de ladite période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres ont le pouvoir de décider s'ils autorisent les employeurs à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances, à condition que ce report soit justifié par écrit par l'employeur en question.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que chaque parent, en particulier le père, exerce son droit à un congé parental, la directive prévoit que les travailleurs devraient pouvoir demander que leur congé parental soit accordé à temps plein ou à temps partiel, par périodes alternées, par exemple pour un certain nombre de semaines consécutives de congé séparées par des périodes de travail, ou toute autre solution flexible. L'employeur devrait pouvoir accepter ou refuser une telle demande de congé parental sous des formes autres que le temps plein.

La période durant laquelle les travailleurs devraient avoir droit à un congé parental devrait dépendre de l'âge de l'enfant. Selon la directive, cet âge devrait être fixé de manière à permettre aux deux parents d'exercer pleinement et de manière effective leur droit au congé parental.

Pour faciliter le retour au travail à la suite d'une période de congé parental, les travailleurs et les employeurs sont encouragés à rester en contact de manière volontaire pendant la période de congé et peuvent prévoir des mesures appropriées afin de faciliter la réintégration sur le lieu de travail. Les parties concernées décident ensemble de ces contacts et mesures, et ce dans le respect de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales. Les travailleurs devraient être informés des procédures de promotion et des avis de vacance internes et devraient pouvoir prendre part à ces procédures et présenter leur candidature pour ces postes vacants.

Afin de donner aux hommes et aux femmes qui ont des responsabilités familiales davantage de possibilités de rester dans la population active, chaque travailleur devrait avoir en outre droit à cinq jours ouvrables de **congé d'aidant** par an. Il est prévu que les États membres peuvent décider qu'un tel congé peut être pris par périodes d'un jour ouvrable ou plus par événement. Les États membres peuvent exiger un certificat médical préalable attestant d'un besoin important de soins ou d'aide pour raison médicale grave.

Outre le droit au congé d'aidant, la directive prévoit que tous les travailleurs devraient conserver leur droit de **s'absenter du travail**, sans perdre leurs droits en matière d'emploi acquis ou en cours d'acquisition, **pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues**, comme le prévoyait la directive 2010/18/UE, conformément aux conditions établies par les États membres.

Afin d'inciter davantage les travailleurs qui sont parents, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la directive, il convient de prévoir le droit à une allocation adéquate pendant les congés.

Dans ce contexte, les États membres fixent un niveau de **rémunération ou d'allocation** pour la période minimale de congé de paternité qui soit au moins équivalent au niveau de la prestation de maladie à l'échelon national. Étant donné que l'octroi du droit au congé de paternité et au congé de maternité poursuit un objectif similaire, à savoir créer un lien entre le parent et l'enfant, les États membres sont encouragés à prévoir une rémunération ou une allocation pour le congé de paternité qui soit égale à celle prévue pour le congé de maternité au niveau national.

Les États membres établissent la rémunération ou l'allocation pour la période minimale non transférable du congé parental garantie par la directive à un niveau adéquat.

Les États membres sont libres de décider s'ils prévoient une rémunération ou une allocation pour le congé d'aidant.

Afin d'encourager les travailleurs qui sont parents et les aidants à rester dans la population active, la directive prévoit que ces travailleurs devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. À cette fin, et pour répondre aux besoins des travailleurs, ils ont le droit de demander des **formules souples de travail** afin d'aménager leurs régimes de travail, y compris, dans la mesure du possible, par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches.

Lorsqu'ils examinent les demandes de formules souples de travail, les employeurs devraient pouvoir tenir compte, entre autres, de la durée de la ou des formules souples de travail demandées ainsi que de leurs ressources et de leur capacité opérationnelle à proposer ce type de formule. L'employeur devrait pouvoir décider d'accepter ou de refuser une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules souples de travail peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur régime de travail de départ à la fin d'une période déterminée d'un commun accord, mais aussi de pouvoir demander à le faire plus tôt si un changement de circonstances le nécessite.

Les formules de congé sont destinées à soutenir pendant une durée spécifique les travailleurs qui sont parents et les aidants, et visent à maintenir et à promouvoir un lien ininterrompu entre eux et le marché du travail. Il convient donc de prévoir expressément la **protection des droits en matière d'emploi** des travailleurs qui prennent un congé d'un type régi par la directive. La directive protège en particulier le droit des travailleurs à retrouver le même poste ou un poste équivalent après un tel congé, et le droit à ne subir aucun préjudice en ce qui concerne les conditions de leur contrat de travail ou de leur relation de travail à la suite d'un tel congé. Les travailleurs devraient conserver leurs droits déjà acquis ou en cours d'acquisition jusqu'à la fin de ce congé. La relation de travail entre le travailleur et l'employeur est maintenue pendant la période de congé et tous les travailleurs qui exercent leur droit à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail conformément à la directive sont protégés contre toute **discrimination ou tout traitement moins favorable** fondés sur ce motif.

En particulier, les travailleurs qui exercent leur droit à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail au titre de la directive doivent être protégés contre le licenciement et contre toute action préparatoire en vue d'un possible licenciement au motif qu'ils ont demandé un tel congé, l'ont pris ou ont exercé leur droit de demander de telles formules souples de travail. Des travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont exercé de tels droits sont en mesure de demander à l'employeur de justifier dûment le licenciement. Lorsqu'un travailleur a demandé ou pris un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'aidant tels qu'ils sont visés dans la directive, l'employeur devrait fournir les motifs du licenciement par écrit. Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'aidant tels qu'ils sont visés dans la directive lorsque le travailleur a établi, devant une juridiction ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs.

La directive impose que les États membres prévoient des **sanctions effectives, proportionnées et dissuasives** en cas de violation des dispositions nationales adoptées en application de la directive ou des dispositions nationales qui sont déjà en vigueur à la date de son entrée en vigueur et qui concernent les droits qui relèvent de la directive. Ces sanctions peuvent comprendre des sanctions administratives et financières, telles que des amendes ou le paiement d'indemnités, ainsi que d'autres types de sanctions.

La mise en œuvre effective des principes de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances nécessitent une protection judiciaire adéquate des travailleurs contre les traitements défavorables ou les conséquences défavorables résultant d'une plainte ou de procédures relatives aux droits qui relèvent de la directive.

Ce 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

Chapitre 1^{er} – Modification du Code du travail

Art. 1^{er}. L'article L. 233-16, alinéa 1^{er}, du Code du travail est modifié comme suit :

1° Aux points 7 et 8, le point final est remplacé par un point-virgule ;

2° L'alinéa est complété par les points 9 et 10 suivants :

- « 9. un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de famille tel que défini ci-dessous rendant indispensable la présence immédiate du salarié et qui sont attestées par un médecin ; »
- « 10. cinq jours sur une période d'occupation de douze mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille tel que défini ci-dessous ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave attestée par un médecin. »

Art. 2. L'article L. 233-16, l'alinéa 2, du même code est complété comme suit :

« membre de la famille : le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou le partenaire. »

Art. 3. L'article L. 233-16 du même code est complété par les alinéas suivants :

« Pendant toute la durée des congés énumérés ci-dessus, le contrat de travail est maintenu.

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 au motif que ce dernier a demandé un de ces congés ou en a bénéficié. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent alinéa 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.

Pendant la durée des congés, 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 des congés est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début des congés.

Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés énumérés ci-dessus ou d'en avoir bénéficié.

Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros l'employeur qui refuse au salarié un des congés susvisés légalement dus.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double maximum. »

Art. 4. L'article L. 234-44, paragraphe 9, du même code est modifié comme suit :

- 1° A l'alinéa 2, les termes « motiver sa décision et » sont insérés entre les termes « il doit » et les termes « en informer le parent bénéficiaire » ;
- 2° À l'alinéa 3, première phrase, les termes « motiver sa décision et » sont supprimés ;

Art. 5. L'article L. 234-46, paragraphe 3, alinéa 2, du même code est modifié comme suit :

- 1° À la deuxième phrase, entre les termes « La décision de report doit être » et les termes « notifiée au parent », sont insérés les termes « motivée et » ;
- 2° L'alinéa est complété par la phrase suivante :

« Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, l'employeur propose, dans la mesure du possible, au salarié une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article L. 234-44. ».

Art. 6. Il est inséré dans le Livre II, titre III, du même code un nouveau Chapitre VI libellé comme suit :

« Chapitre VI. – Formules souples de travail »

Art. L. 236-1. (1) Chaque salarié a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail à condition qu'il justifie d'une ancienneté de services continus auprès du même employeur d'au moins six mois et qu'il est parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de neuf ans ou qu'il doit apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini à l'article L. 233-16, ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessitent des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave attestée par un médecin.

(2) Par « formules souples de travail » il y a lieu d'entendre la possibilité pour le salarié d'aménager son régime de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail flexibles ou à une réduction du temps de travail, pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année.

(3) L'employeur examine la demande de formules souples de travail et y répond dans un délai d'un mois en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié.

Toute décision de refus ou de report de la demande de formules souples de travail doit être motivée par écrit. Si l'employeur refuse l'octroi ou décide le report de la demande, il doit faire parvenir les motifs de refus ou du report de la demande au salarié demandeur par lettre recommandée avec avis de réception.

(4) Le salarié a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue pour la ou les formules souples de travail accordées.

Il a le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. Dans ce cas, l'employeur examine la demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du salarié.

(5) 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 au motif que ce dernier a demandé une ou plusieurs formules souples de travail ou en a bénéficiées. 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.

Pendant toute la période convenue pour la ou les formules souples de travail, 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 cette période est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de cette période.

(6) Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande conformément au paragraphe 1^{er} ou d'avoir bénéficié des formules souples de travail lui accordées.

Art. L. 236-2. Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros l'employeur qui ne respecte pas les obligations inscrites à l'article L. 236-1.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double maximum. »

Chapitre 2 – Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat

Art. 7. L'article 29ter, paragraphe 9, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État est modifié comme suit :

- 1° A l'alinéa 2, les termes « motiver sa décision et » sont insérés entre les termes « il doit » et les termes « en informer le parent bénéficiaire » ;
- 2° À l'alinéa 3, première phrase, les termes « motiver sa décision et » sont supprimés ;

Art. 8. L'article 29quinquies, paragraphe 3, alinéa 2, de la même loi est modifié comme suit :

- 1° À la deuxième phrase, entre les termes « La décision de report doit être » et les termes « notifiée au parent », sont insérés les termes « motivée et » ;
- 2° L'alinéa est complété par la phrase suivante :

« Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, le chef d'administration ou son délégué propose, dans la mesure du possible, au parent une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article 29ter. ».

Chapitre 3 – Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

Art. 9. L'article 30ter, paragraphe 9 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifié comme suit :

- 1° A l'alinéa 2, les termes « motiver sa décision et » sont insérés entre les termes « il doit » et les termes « en informer le parent bénéficiaire » ;
- 2° À l'alinéa 3, première phrase, les termes « motiver sa décision et » sont supprimés ;

Art. 10. L'article 30quinquies, paragraphe 3, alinéa 2, de la même loi est modifié comme suit :

- 1° À la deuxième phrase, entre les termes « La décision de report doit être » et les termes « notifiée au parent », sont insérés les termes « motivée et » ;
- 2° L'alinéa est complété par la phrase suivante :

« Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, le collège des bourgmestre et échevins propose, dans la mesure du possible, au parent une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article 30ter. ».

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad article 1^{er}

Le nouveau point 9 à l'article L. 233-16, paragraphe 1^{er}, prévoit que le salarié a droit à un jour de congé extraordinaire sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de famille (fils, fille, mère, père, conjoint ou partenaire) rendant indispensable la présence immédiate du salarié. Le salarié bénéficiaire de ce congé extraordinaire doit apporter la preuve de justification de la raison familiale urgente pour laquelle il a sollicité et profité du congé, en présentant à son employeur un certificat médical.

En l'occurrence il s'agit de transposer en droit national l'article 7 de la directive qui prévoit que tous les travailleurs devraient conserver leur droit de s'absenter du travail, sans perdre leurs droits en matière d'emploi acquis ou en cours d'acquisition, pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues, comme le prévoit la directive 2010/18/UE, conformément aux conditions établies par les États membres.

Le nouveau point 10 prévoit que le salarié a droit à cinq jours de congé extraordinaire sur une période d'occupation de douze mois lorsqu'il doit apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini au même article sous l'alinéa 2, ou à une personne qui vit dans le même ménage. La raison médicale grave pour laquelle la personne visée ci-dessus nécessite des soins ou une aide considérables doit être attestée par un médecin.

En l'espèce, il s'agit de transposer l'article 6 de la directive. Afin de donner aux salariés qui ont des responsabilités familiales davantage de possibilités de rester dans la population active, chaque salarié devrait donc avoir droit à cinq jours ouvrables de congé d'aidant sur une période d'occupation de douze mois.

Il est à noter qu'en ce qui concerne les fonctionnaires de l'État, les articles 28-6 (congé pour convenance personnelle) et 28-7 (congé social) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État prévoient déjà des congés similaires aux congés/absences prévus aux articles 6 et 7 de la directive, de sorte qu'il n'y a pas de nécessité d'adapter ladite loi.

En effet, l'article 28-6 prévoit que : « *Le congé pour convenance personnelle est un congé exceptionnel que le chef d'administration peut accorder au fonctionnaire sur demande motivée et si l'intérêt du service le permet. Si le congé est supérieur à quatre heures de service par mois, il est imputé sur le congé annuel de récréation du fonctionnaire. Le congé pour convenance personnelle est considéré comme temps de travail.* », alors que l'article 28-7 dispose que : « *Le fonctionnaire travaillant à temps plein respectivement occupant une tâche partielle supérieure ou égale à cinquante pour cent d'une tâche complète bénéficie, sur sa demande, d'un congé social pour raisons familiales et de santé de vingt-quatre heures au maximum par période de trois mois.*

Ce congé est de douze heures au maximum par période de trois mois si le fonctionnaire occupe une tâche partielle correspondant à moins de cinquante pour cent d'une tâche complète.

Les périodes de trois mois visées aux alinéas 1^{er} et 2 sont fixées de janvier à mars, d'avril à juin, de juillet à septembre et d'octobre à décembre.

Pour pouvoir bénéficier de ce congé, il faut, d'une part, que la personne malade ou nécessitant une visite médicale soit un parent ou allié jusqu'au deuxième degré du fonctionnaire ou vive dans le même ménage et, d'autre part, que la présence du fonctionnaire soit nécessaire. Le fonctionnaire doit présenter un certificat médical renseignant son lien avec la personne concernée et la justification de sa présence.

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

Le congé social n'est pas dû pendant le congé pour raisons de santé ou de récréation du fonctionnaire.

Le congé social est considéré comme temps de travail. »

En ce qui concerne les fonctionnaires communaux, le règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux prévoit également dans son article 28, points 3 et 4 ce qui suit :

« 3. Dans des cas exceptionnels non spécialement prévus par le présent règlement, le collègue des bourgmestre et échevins, le chef du service ou celui qui le remplace peuvent accorder, si l'intérêt

du service le permet, au fonctionnaire un congé de convenances personnelles. Si la durée de ce congé est supérieure à quatre heures, il est imputé sur le congé annuel de récréation.

4. *Le fonctionnaire travaillant à temps plein respectivement occupant une tâche partielle supérieure ou égale à cinquante pour cent d'une tâche complète bénéficie, sur sa demande, d'un congé social pour raisons familiales et de santé de vingt-quatre heures au maximum par période de trois mois.*

Ce congé est de douze heures au maximum par période de trois mois si le fonctionnaire occupe une tâche partielle correspondant à moins de cinquante pour cent d'une tâche complète.

Les périodes de trois mois visées aux alinéas 1^{er} et 2 sont fixées de janvier à mars, d'avril à juin, de juillet à septembre et d'octobre à décembre.

Pour pouvoir bénéficier de ce congé, il faut, d'une part, que la personne malade ou nécessitant une visite médicale soit un parent ou allié jusqu'au deuxième degré du fonctionnaire ou vive dans le même ménage et, d'autre part, que la présence du fonctionnaire soit nécessaire. Le fonctionnaire doit présenter un certificat médical renseignant son lien avec la personne concernée et la justification de sa présence.

Le congé social n'est pas dû pendant le congé pour raisons de santé ou de récréation du fonctionnaire.

Le congé social est considéré comme temps de travail. »

Ad article 2

Afin d'aligner les définitions du Code du travail par rapport à celles prévues dans la directive en ce qui concerne la notion de membre de la famille, il est proposé de reprendre au Code du travail la même définition que celle prévue à l'article 3, paragraphe 1^{er} sous point e) de la directive.

Ad article 3

L'article 10 de la directive impose aux États membres de veiller à ce que les droits acquis ou en cours d'acquisition par le salarié à la date de début du congé prévu aux articles 4 (congé de paternité), 5 (congé parental) et 6 (congé d'aidant) ou de l'absence du travail prévue à l'article 7 sont maintenus jusqu'à la fin dudit congé ou de ladite absence du travail. La directive impose que les États membres assurent qu'à la fin du congé prévu aux articles 4, 5 et 6, le travailleur ait le droit de retrouver son emploi ou un poste de travail équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas pris ce congé. N.B. Vu que le présent projet de loi transpose l'article 7 (absence du travail pour raisons de force majeure) de la directive en introduisant un nouveau congé extraordinaire dans le Code du travail, il revient de lui donner la même protection que celle prévue pour les autres congés extraordinaires.

En plus, l'article 11 de la directive dispose que les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4 (congé de paternité), 5 (congé parental) et 6 (congé d'aidant) ou se sont absentés du travail conformément à l'article 7 ou au motif qu'ils ont exercé les droits prévus à l'article 9 (formules souples de travail).

L'article 12, paragraphe 1^{er} de la directive prévoit en outre que les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de travailleurs et toutes mesures préparatoires en vue d'un licenciement au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4 (congé de paternité), 5 (congé parental) et 6 (congé d'aidant) ou au motif qu'ils ont exercé le droit de demander une formule souple de travail visée à l'article 9.

Enfin, l'article 13 de la directive impose aux États membres de déterminer le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la directive et de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre de ces sanctions. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

Par analogie à ce qui est déjà prévu pour le congé parental aux paragraphes 8 et 9 de l'article L. 234-47, huit nouveaux alinéas ont été insérés à la fin de l'article L. 233-16 afin d'assurer que les salariés qui ont pris l'un des congés visés aux points 1 à 10 du même article bénéficient d'une protection contre le licenciement, les représailles ou le traitement moins favorable, que leurs droits en

matière d'emploi sont garantis lorsqu'ils bénéficient d'un des congés et que l'employeur soit sanctionné lorsque le salarié se voit refuser un congé extraordinaire qui lui est légalement dû.

Ad article 4

L'article 4 se propose de modifier la législation luxembourgeoise en prévoyant que l'employeur peut procéder au refus du congé parental en informant le parent demandeur par écrit de cette décision.

En effet, l'article 5, paragraphe 5, de la directive dispose que « *Les États membres peuvent déterminer les circonstances dans lesquelles un employeur, après consultation conformément à la législation, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, est autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour une durée raisonnable au motif que le fait de prendre ce congé parental au moment demandé perturberait gravement le bon fonctionnement de l'employeur. L'employeur justifie un tel report de congé parental par écrit.* »

Ainsi, l'employeur est « *autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour une durée raisonnable au motif que le fait de prendre ce congé parental au moment demandé perturberait gravement le bon fonctionnement de l'employeur.* ». L'employeur doit justifier ce report « *par écrit* ».

Le paragraphe 6, du même article dispose également que tout refus d'accéder à une demande à prendre un congé parental en recourant à une solution flexible, doit être justifié par écrit.

La législation actuellement en vigueur prévoit que les formes de congé parental prévues à l'article L. 234-44, paragraphe 2, du Code du travail (à savoir les formes de congé parental fractionnées) peuvent être refusées. En cas de refus, l'employeur 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. C'est uniquement dans le cadre de cet entretien que l'employeur « *doit motiver la 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.* ». Vu que la décision de refus doit être motivée lors de l'entretien, et alors qu'il n'existe actuellement aucune obligation de motiver ladite décision de refus par écrit, il y a lieu d'adapter la législation nationale en prévoyant une obligation de motiver la décision par écrit, afin de se conformer au droit européen qui impose « *que ce report soit justifié par écrit par les employeurs* » (Considérant 22).

De plus, il est proposé de supprimer à l'alinéa 3 du même article les termes « *motiver sa décision et* » alors que cette motivation devient superflue dès lors qu'elle est prévue à l'alinéa 2.

Ad article 5

La modification proposée à l'article 5 vise à transposer en droit luxembourgeois les dispositions de l'article 5, paragraphe 7, de la directive qui dispose que « *Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lors de l'examen des demandes de congé parental à temps plein, les employeurs offrent, dans la mesure du possible et avant tout report conformément au paragraphe 5, des solutions flexibles pour prendre un congé parental conformément au paragraphe 6.* ».

Actuellement la législation en vigueur, et plus précisément l'article L. 234-46, paragraphe 3, du Code du travail prévoit que le deuxième congé parental peut, à titre exceptionnel, être reporté. Le report du congé sollicité ne peut ainsi avoir lieu que pour des raisons et dans des conditions précisées par la loi.

De plus, le paragraphe 4, alinéa 4, du même article, précise qu'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.* ».

Alors que la législation actuelle prévoit uniquement que l'employeur doit proposer au salarié, en cas de report, une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date de début du congé sollicité, il y a lieu d'ajouter une obligation supplémentaire à l'encontre de l'employeur, qui prévoit dorénavant qu'avant tout report éventuel, ce dernier doit, dans la mesure du possible, offrir des solutions flexibles au salarié pour prendre le congé parental.

Il y a lieu de préciser que l'employeur doit uniquement proposer aux parents bénéficiaires visés par les paragraphes 2 et 3 de l'article L. 234-44, une forme flexible de congé parental alors que les parents bénéficiaires qui tombent sous les cas de figure prévus par les paragraphes 3 et 4 du même article, ont

uniquement droit au congé parental à plein temps, tel qu'il est prévu par le paragraphe 1^{er} du même article.

Ad article 6

Actuellement, seulement l'article L. 234-47, paragraphe 11 prévoit que 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 directive va au-delà de ce qui est actuellement prévu en ouvrant le droit à un entretien avec son employeur en vue de demander des formules souples de travail à tout salarié dont l'enfant n'a pas atteint l'âge de neuf ans, donc non seulement aux salariés issus du congé parental. Il en est de même pour les aidants c'est-à-dire pour les salariés qui doivent apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini à l'article L. 233-16, ou à une personne qui vit dans le même ménage nécessitant des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave attestée par un médecin.

Il est alors proposé d'insérer un nouveau Chapitre VI au titre III du Livre II au Code du travail avec un article L. 236-1 qui vise à introduire le droit à un entretien avec l'employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail pour les salariés se retrouvant dans un des cas cités ci-dessus.

Ce droit à un entretien avec l'employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail n'est ouvert qu'aux salariés pouvant justifier d'une ancienneté continue d'au moins six mois auprès de leur employeur.

Par « formules souples de travail » il y a lieu d'entendre la possibilité pour le salarié d'aménager son régime de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année. En l'espèce, il ne s'agit pas d'une liste exhaustive, l'employeur et le salarié peuvent, le cas échéant, convenir toute autre formule souple de travail, celle-ci ne saurait pourtant être en défaveur du salarié.

L'employeur est censé d'examiner la demande de formules souples de travail de son salarié et il veille à répondre dans un délai d'un mois en tenant compte du besoin de l'entreprise et de ceux du salarié. Toute décision de refus ou de report de la demande de formules souples de travail doit être motivée par écrit. Si l'employeur refuse l'octroi ou décide le report de la demande, il doit faire parvenir les motifs de refus ou du report de la demande au salarié demandeur par lettre recommandée avec avis de réception.

Il est aussi prévu que le salarié a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue pour la ou les formules souples de travail accordées.

En outre, il a le droit de demander à revenir au régime de travail de départ même avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. Dans ce cas, l'employeur examine la demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du salarié.

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 au motif que ce dernier a demandé une ou plusieurs formules souples de travail ou en a bénéficiées. 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.

Pendant toute la période convenue pour la ou les formules souples de travail, 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 cette période est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de cette période. Il ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande de formules souples de travail ou d'en avoir bénéficiées.

Enfin, l'article L. 236-2 prévoit une amende de 251 à 2.500 euros pour l'employeur qui ne respecte pas ses obligations inscrites à l'article L. 236-1.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double maximum.

Ad articles 7 et 8

Les articles 7 et 8 se proposent d'apporter des modifications similaires à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat que celles qui sont proposées au Code du travail et telles qu'elles figurent sous les articles 4 et 5 du présent projet de loi. Dès lors, il est renvoyé au commentaire des articles 4 et 5.

Ad articles 9 et 10

Les articles 9 et 10 se proposent d'apporter des modifications similaires à la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux que celles qui sont proposées au Code du travail ou encore à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et telles qu'elles figurent sous les articles 4 et 5 du présent projet de loi. Dès lors, il est renvoyé au commentaire des articles 4 et 5.

*

FICHE FINANCIERE

Le présent projet n'a pas d'implications sur le budget de l'Etat.

*

TEXTES COORDONNES

1) CODE DU TRAVAIL (Extraits)

Art. L. 233-16. 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 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 ;
8. cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur, le tout avec pleine conservation de son salaire ;
- 9. un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de famille tel que défini ci-dessous rendant indispensable la présence immédiate du salarié et qui sont attestées par un médecin ;**

10. cinq jours sur une période d'occupation de douze mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille tel que défini ci-dessous ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave attestée par un médecin ;

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.

« membre de la famille » : le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou le partenaire.

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.

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.

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.

À défaut de notification dans le délai imposé le congé peut être réduit à 2 jours sur décision 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.

Pendant toute la durée des congés énumérés ci-dessus, le contrat de travail est maintenu.

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 au motif que ce dernier a demandé un de ces congés ou en a bénéficié. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent alinéa 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.

Pendant la durée des congés, 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 des congés est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début des congés.

Le salarié ne peut pas faire l'objet de repréailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés énumérés ci-dessus ou d'en avoir bénéficié.

Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros l'employeur qui refuse au salarié un des congés susvisés légalement dus.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double maximum.

Art. L. 234-44. (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article L. 234-43, a droit, à sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est égale à la durée normale de travail applicable dans l'établissement / l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, peut prendre, en accord avec l'employeur, 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 pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire 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 / l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, peut prendre, en accord avec l'employeur, 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.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement / l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1er du présent article.

En cas de pluralité de contrats de travail, le parent a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1er 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 2, 3 et 4, 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, conformément au paragraphe 1er, 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 ne sont plus remplies.

(6) Le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage peut prétendre au congé parental à temps plein de quatre ou six mois 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 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 l'employeur 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. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si l'employeur refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit **motiver sa décision et** 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 a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1er.

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 de ce congé parental, appelé « deuxième congé parental » doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

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

(3) L'employeur est tenu d'accorder le deuxième congé parental 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 L. 234-47.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être **motivée et** notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande. **Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, l'employeur propose, dans la mesure du possible, au salarié une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article L. 234-44.**

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'œuvre 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.

(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 salarié 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 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, 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 aplanir 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.

Chapitre VI. – Formules souples de travail

Art. L. 236-1. (1) Chaque salarié a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail à condition qu'il justifie d'une ancienneté de services continus auprès du même employeur d'au moins six mois et qu'il est parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de neuf ans ou qu'il doit apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini à l'article L. 233-16, ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessitent des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave attestée par un médecin.

(2) Par « formules souples de travail » il y a lieu d'entendre la possibilité pour le salarié d'aménager son régime de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail flexibles ou à une réduction du temps de travail, pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année.

(3) L'employeur examine la demande de formules souples de travail et y répond dans un délai d'un mois en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié.

Toute décision de refus ou de report de la demande de formules souples de travail doit être motivée par écrit. Si l'employeur refuse l'octroi ou décide le report de la demande, il doit faire parvenir les motifs de refus ou du report de la demande au salarié demandeur par lettre recommandée avec avis de réception.

(4) Le salarié a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue pour la ou les formules souples de travail accordées.

Il a le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. Dans ce cas, l'employeur examine la demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du salarié.

(5) 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 au motif que ce dernier a demandé une ou plusieurs formules souples de travail ou en a bénéficiées. 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.

Pendant toute la période convenue pour la ou les formules souples de travail, 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 cette période est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de cette période.

(6) Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande conformément au paragraphe 1^{er} ou d'avoir bénéficié des formules souples de travail lui accordées.

Art. L. 236-2. Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros l'employeur qui ne respecte pas les obligations inscrites à l'article L. 236-1.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double maximum.

*

2) LOI MODIFIEE DU 16 AVRIL 1979 **fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat**

Art. 29ter. (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 29bis a droit, sur sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(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 partielle 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.

(4) 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^{er} du présent article.

(5) 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 2, 3 et 4, 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, conformément au paragraphe 1^{er}, 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 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 29*bis* 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 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.

(9) Pour les formes de congé parental 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 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. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le chef d'administration ou son délégué, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si le chef d'administration ou son délégué refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit **motiver sa décision et** 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 a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1^{er}.

(...)

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 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, appelé « deuxième congé parental » doit se situer avant la date du sixième, respectivement 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.

(3) Le ministre du ressort est tenu d'accorder le deuxième congé parental 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 4 de l'article 29^{sexies}.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être **motivée et** notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande. **Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, le chef d'administration ou son délégué propose, dans la mesure du possible, au parent une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article 29^{ter}.**

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'œuvre 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.

*

3) LOI MODIFIEE DU 24 DECEMBRE 1985 **fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

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

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le collègue des bourgmestre 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 bourgmestre 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.

(4) 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^{er} du présent article.

(5) 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 2, 3 et 4, 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, conformément au paragraphe 1^{er}, 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 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 30*bis* 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 bourgmestre 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 bourgmestre 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 bourgmestre 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 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 bourgmestre 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. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le collège des bourgmestre et échevins, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si le collège des bourgmestre et échevins refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit **motiver sa décision et** 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 bourgmestre 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^{er}.

(...)

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, appelé « deuxième congé parental » doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

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

(3) Le collège des bourgmestre et échevins est tenu d'accorder le deuxième congé parental 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 4 de l'article 30*sexies*.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être **motivée et** notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande. **Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, le collège des bourgmestre et échevins propose, dans la mesure du possible, au parent une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article 30*ter*.**

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 bourgmestre 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 bourgmestre et échevins respectifs.

En cas de report du congé, le collège des bourgmestre 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.

TABLEAU DE CONCORDANCE

<i>Directive (UE)</i>	<i>Avant-projet de loi</i>
Article 1 – Objet	-
Article 2 – Champ d’application	-
Article 3 – Définitions	-
Article 3 – paragraphe 1	
Article 3 – paragraphe 2	
Article 4 – Congé de paternité	-
Article 4 – paragraphe 1	
Article 4 – paragraphe 2	
Article 4 – paragraphe 3	
Article 5 – Congé parental	<p>Code du travail: Art. L. 234-44, paragraphe 9, alinéas 2 et 3; Art. L. 234-46, paragraphe 3, alinéa 2;</p> <p>Loi modifiée du 16 avril 1979 : Art. 29ter, paragraphe 9, alinéas 2 et 3 ; Art. 29quinquies, paragraphe 3, alinéa 2;</p> <p>Loi modifiée du 24 décembre 1985 : Art. 30ter, paragraphe 9, alinéas 2 et 3; Art. 30quinquies, paragraphe 3, alinéa 2.</p>
Article 5 – paragraphe 1	
Article 5 – paragraphe 2	
Article 5 – paragraphe 3	
Article 5 – paragraphe 4	
Article 5 – paragraphe 5	<p>Code du travail: Art. L. 234-44, paragraphe 9, alinéas 2 et 3; Art. L. 234-46, paragraphe 3, alinéa 2;</p> <p>Loi modifiée du 16 avril 1979 : Art. 29ter, paragraphe 9, alinéas 2 et 3 ; Art. 29quinquies, paragraphe 3, alinéa 2;</p> <p>Loi modifiée du 24 décembre 1985 : Art. 30ter, paragraphe 9, alinéas 2 et 3; Art. 30quinquies, paragraphe 3, alinéa 2.</p>
Article 5 – paragraphe 6	<p>Code du travail: Art. L. 234-44, paragraphe 9, alinéas 2 et 3; Art. L. 234-46, paragraphe 3, alinéa 2;</p> <p>Loi modifiée du 16 avril 1979 : Art. 29ter, paragraphe 9, alinéas 2 et 3 ; Art. 29quinquies, paragraphe 3, alinéa 2;</p> <p>Loi modifiée du 24 décembre 1985 : Art. 30ter, paragraphe 9, alinéas 2 et 3; Art. 30quinquies, paragraphe 3, alinéa 2.</p>

<i>Directive (UE)</i>	<i>Avant-projet de loi</i>
Article 5 – paragraphe 7	Code du travail: Art. L. 234-46, paragraphe 3, alinéa 2; Loi modifiée du 16 avril 1979 : Art. 29quinquies, paragraphe 3, alinéa 2; Loi modifiée du 24 décembre 1985 : Art. 30quinquies, paragraphe 3, alinéa 2.
Article 5 – paragraphe 8	
Article 6 – Congé d’aïdant	Art. L : 233-16, alinéa 1 ^{er} , point 10
Article 6 – paragraphe 1	
Article 6 – paragraphe 2	
Article 7 – Absence du travail pour raisons de force majeure	Art. L : 233-16, alinéa 1 ^{er} , point 9
Article 8 – Rémunération ou allocation	-
Article 8 – paragraphe 1	
Article 8 – paragraphe 2	
Article 8 – paragraphe 3	
Article 9 – Formules souples de travail	Art. L. 236-1 et L. 236-2
Article 9 – paragraphe 1	
Article 9 – paragraphe 2	
Article 9 – paragraphe 3	
Article 9 – paragraphe 4	
Article 10 – Droits en matière d’emploi	Art. L. 233-16, nouveaux alinéas 14 à 19
Article 10 – paragraphe 1	
Article 10 – paragraphe 2	
Article 10 – paragraphe 3	
Article 11 – Discrimination	Art. L. 233-16, nouveaux alinéas 14 à 19
Article 12 – Protection contre le licenciement et charge de la preuve	Art. L. 233-16, nouveaux alinéas 14 à 19
Article 12 – paragraphe 1	
Article 12 – paragraphe 2	
Article 12 – paragraphe 3	
Article 12 – paragraphe 4	
Article 12 – paragraphe 5	
Article 12 – paragraphe 6	
Article 13 – Sanctions	Art. L. 233-16, nouveaux alinéas 20 à 21
Article 14 – Protection contre un traitement défavorable ou des conséquences défavorables	Art. L. 233-16, nouveaux alinéas 14 à 19
Article 15 – Organismes de promotion de l’égalité	-
Article 16 – Niveau de protection	-
Article 16 – paragraphe 1	
Article 16 – paragraphe 2	
Article 17 – Diffusion des informations	-

<i>Directive (UE)</i>	<i>Avant-projet de loi</i>
Article 18 – Rapports et réexamen	-
Article 18 – paragraphe 1	
Article 18 – paragraphe 2	
Article 19 – Abrogation	-
Article 19 – paragraphe 1	
Article 19 – paragraphe 2	
Article 20 – Transposition	-
Article 20 – paragraphe 1	
Article 20 – paragraphe 2	
Article 20 – paragraphe 3	
Article 20 – paragraphe 4	
Article 20 – paragraphe 5	
Article 20 – paragraphe 6	
Article 20 – paragraphe 7	
Article 20 – paragraphe 8	
Article 21 – Entrée en vigueur	-
Article 22 – Destinataires	-

*

DIRECTIVE (UE) 2019/1158 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

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153, paragraphe 2, point b), en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, point i),

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen ⁽¹⁾,

vu l'avis du Comité des régions ⁽²⁾,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire ⁽³⁾,

considérant ce qui suit:

- (1) L'article 153, paragraphe 1, point i), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne prévoit que l'Union doit soutenir et compléter l'action des États membres dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.
- (2) L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondamental de l'Union. L'article 3, paragraphe 3, deuxième alinéa, du traité sur l'Union européenne prévoit que l'Union doit promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. De même, l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après dénommée «Charte») prévoit que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.
- (3) L'article 33 de la Charte prévoit le droit à la protection contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle.
- (4) L'Union a ratifié la convention des Nations unies de 2006 relative aux droits des personnes handicapées. Ladite convention fait donc partie intégrante de l'ordre juridique de l'Union, et les actes juridiques de l'Union doivent faire l'objet, dans la mesure du possible, d'une interprétation conforme à cette convention. La convention prévoit, notamment à l'article 7, paragraphe 1, que les parties à la convention prennent toutes les mesures nécessaires pour garantir aux enfants handicapés la pleine jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales, sur la base de l'égalité avec les autres enfants.
- (5) Les États membres ont ratifié la convention des Nations unies de 1989 relative aux droits de l'enfant. L'article 18, paragraphe 1, de cette convention prévoit que les deux parents ont une responsabilité commune pour ce qui est d'élever l'enfant et d'assurer son développement, et qu'ils devraient être guidés avant tout par l'intérêt supérieur de l'enfant.
- (6) Les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devraient contribuer à la réalisation de l'égalité des sexes en encourageant la participation des femmes au marché du travail, le partage des responsabilités familiales à parts égales entre les hommes et les femmes et la réduction des écarts de revenus et de salaire entre les hommes et les femmes. Ces politiques devraient tenir compte des changements démographiques, notamment des effets du vieillissement de la population.

⁽¹⁾ JO C 129 du 11.4.2018, p. 44.

⁽²⁾ JO C 164 du 8.5.2018, p. 62.

⁽³⁾ Position du Parlement européen du 4 avril 2019 (non encore parue au Journal officiel) et décision du Conseil du 13 juin 2019.

- (7) Au vu des défis que génère l'évolution démographique et de la pression qu'elle engendre dans certains États membres sur les finances publiques, le besoin de soins informels est appelé à augmenter.
- (8) Au niveau de l'Union, plusieurs directives dans les domaines de l'égalité des sexes et des conditions de travail abordent déjà certains problèmes qui touchent à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en particulier les directives 2006/54/CE⁽⁴⁾ et 2010/41/UE⁽⁵⁾ du Parlement européen et du Conseil et les directives 92/85/CEE⁽⁶⁾, 97/81/CE⁽⁷⁾ et 2010/18/UE⁽⁸⁾ du Conseil.
- (9) Les principes de l'égalité des sexes et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont réaffirmés par les principes 2 et 9 du socle européen des droits sociaux, qui a été proclamé par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017.
- (10) Cependant, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable à relever pour de nombreux parents et travailleurs qui ont des responsabilités familiales, notamment du fait de la plus grande prévalence d'horaires de travail prolongés et variables qui a des conséquences négatives sur l'emploi des femmes. Un fait majeur qui contribue à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail est la difficulté à trouver un équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales. Lorsque les femmes ont des enfants, elles sont susceptibles de travailler moins d'heures dans un emploi rémunéré et de passer plus de temps à assumer des responsabilités familiales non rémunérées. Il a également été démontré que le fait d'avoir un membre de la famille malade ou dépendant a une incidence négative sur l'emploi des femmes, et conduit certaines d'entre elles à quitter complètement le marché du travail.
- (11) Le cadre juridique actuel de l'Union prévoit peu de dispositions incitant les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales. L'absence de congé de paternité et de congé parental rémunérés dans de nombreux États membres contribue à ce que peu de pères prennent un congé. Le déséquilibre entre hommes et femmes dans la conception des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée accentue les stéréotypes liés au genre et les différences entre travail et soins apportés aux proches. L'un des objectifs des politiques en matière d'égalité de traitement devrait être de remédier au problème des stéréotypes concernant à la fois les emplois et les rôles des hommes et des femmes, et les partenaires sociaux sont encouragés à jouer leur rôle fondamental, qui est d'informer à la fois les travailleurs et les employeurs et de les sensibiliser à la lutte contre toute discrimination. De plus, le recours par les pères aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules souples de travail s'est avéré avoir une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré.
- (12) Lors de la mise en œuvre de la présente directive, les États membres devraient tenir compte du fait qu'un recours égal aux congés familiaux entre les hommes et les femmes dépend également d'autres mesures appropriées, telles que l'offre de structures d'accueil d'enfants et de services de soins de longue durée accessibles et abordables, qui sont indispensables pour permettre aux parents et aux autres personnes qui ont des responsabilités familiales d'entrer sur le marché du travail, d'y rester ou d'y retourner. La suppression des éléments économiques dissuasifs peut également encourager les personnes apportant le deuxième revenu du ménage, qui sont majoritairement des femmes, à participer pleinement au marché du travail.
- (13) Afin d'évaluer l'impact de la présente directive, il convient que la Commission et les États membres continuent de collaborer entre eux pour développer des statistiques comparables ventilées par sexe.
- (14) La Commission a consulté les partenaires sociaux dans le cadre d'un processus en deux phases en ce qui concerne les problèmes rencontrés pour concilier vie professionnelle et vie privée, conformément à l'article 154 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Il n'y a pas eu d'accord entre les partenaires sociaux pour entamer des négociations sur ces questions, y compris en ce qui concerne le congé parental. Il est toutefois important d'agir dans ce domaine en modernisant et en adaptant le cadre juridique actuel, en tenant compte des résultats de ces consultations ainsi que de la consultation publique réalisée pour recueillir les avis des parties prenantes et des citoyens.

⁽⁴⁾ Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23).

⁽⁵⁾ Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil (JO L 180 du 15.7.2010, p. 1).

⁽⁶⁾ Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) (JO L 348 du 28.11.1992, p. 1).

⁽⁷⁾ Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO L 14 du 20.1.1998, p. 9).

⁽⁸⁾ Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESS-EUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (JO L 68 du 18.3.2010, p. 13).

- (15) La directive 2010/18/UE régit le congé parental en mettant en œuvre un accord-cadre conclu entre les partenaires sociaux. La présente directive se fonde sur les règles énoncées dans la directive 2010/18/UE et les complète en renforçant les droits existants et en créant de nouveaux droits. La directive 2010/18/UE devrait être abrogée et remplacée par la présente directive.
- (16) La présente directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aidant, ainsi qu'en matière de formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants. En facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour ces parents et aidants, la présente directive devrait contribuer aux objectifs définis par le traité en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d'égalité de traitement sur le lieu de travail, ainsi qu'en ce qui concerne la promotion d'un niveau d'emploi élevé dans l'Union.
- (17) La présente directive s'applique à tous les travailleurs qui ont des contrats de travail ou d'autres relations de travail, y compris les contrats de travail ou relations de travail des travailleurs à temps partiel, des travailleurs à durée déterminée ou des personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire, ainsi que le prévoyait la directive 2010/18/UE. Compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après dénommée «Cour de justice») concernant les critères permettant de déterminer le statut de travailleur, il revient aux États membres de définir les contrats de travail et les relations de travail.
- (18) Les États membres sont compétents pour définir la situation maritale et familiale, et pour déterminer quelles personnes doivent être considérées comme étant parent, mère et père.
- (19) Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes et de faire en sorte qu'un lien entre les pères et les enfants se tisse tôt, il convient d'introduire un droit au congé de paternité pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale. Un tel congé de paternité devrait être pris autour de la date de la naissance de l'enfant et être clairement lié à la naissance, dans le but de s'occuper de l'enfant. Les États membres sont également à même d'accorder un congé de paternité en cas de venue d'un enfant mort-né. Il appartient aux États membres de déterminer si le congé de paternité peut être pris en partie avant la naissance de l'enfant ou s'il ne peut l'être qu'après, de fixer le délai dans lequel il doit être pris et de déterminer s'il peut être pris à temps partiel, par périodes alternées, par exemple pour un certain nombre de jours consécutifs de congé séparés par des périodes de travail, ou toute autre solution flexible, et ce à quelles conditions. Les États membres peuvent préciser si le congé de paternité est exprimé en jours ouvrables, en semaines ou en d'autres unités de temps, étant entendu que dix jours ouvrables correspondent à deux semaines civiles. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être accordé indépendamment de la situation maritale ou familiale, telle qu'elle est définie par la législation nationale.
- (20) Étant donné que la plupart des pères ne font pas usage de leur droit au congé parental ou transfèrent une part importante de leurs droits aux mères, la présente directive fait passer de un à deux mois la durée minimale de congé parental qui ne peut pas être transférée d'un parent à l'autre, afin d'encourager les pères à prendre un congé parental tout en maintenant le droit pour chaque parent de prendre un congé parental d'une durée minimale de quatre mois ainsi que le prévoit la directive 2010/18/UE. L'objectif, en garantissant qu'au moins deux mois de congé parental sont disponibles pour chaque parent exclusivement et ne sont pas transférables à l'autre parent, est d'encourager les pères à faire usage de leur droit à ce congé. De plus, cela favorise et facilite la réintégration des mères sur le marché du travail après une période de congé de maternité et de congé parental.
- (21) Une durée minimale de quatre mois de congé parental est garantie par la présente directive aux travailleurs qui sont parents. Les États membres sont encouragés à accorder le droit au congé parental à tous les travailleurs qui ont des responsabilités parentales, conformément aux systèmes juridiques nationaux.
- (22) Les États membres devraient pouvoir préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et devraient pouvoir décider si le droit au congé parental est subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, c'est la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur qui devrait être prise en considération aux fins du calcul de ladite période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres devraient aussi pouvoir décider s'ils autorisent les employeurs à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances, à condition que ce report soit justifié par écrit par les employeurs.

- (23) Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que chaque parent, en particulier le père, exerce son droit à un congé parental, les travailleurs devraient pouvoir demander que leur congé parental soit accordé à temps plein ou à temps partiel, par périodes alternées, par exemple pour un certain nombre de semaines consécutives de congé séparées par des périodes de travail, ou toute autre solution flexible. L'employeur devrait pouvoir accepter ou refuser une telle demande de congé parental sous des formes autres que le temps plein. Les États membres devraient également apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions d'accès et les modalités précises du congé parental aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées.
- (24) La période durant laquelle les travailleurs devraient avoir droit à un congé parental devrait dépendre de l'âge de l'enfant. Cet âge devrait être fixé de manière à permettre aux deux parents d'exercer pleinement et de manière effective leur droit au congé parental au titre de la présente directive.
- (25) Pour faciliter le retour au travail à la suite d'une période de congé parental, les travailleurs et les employeurs sont encouragés à rester en contact de manière volontaire pendant la période de congé et peuvent prévoir des mesures appropriées afin de faciliter la réintégration sur le lieu de travail. Les parties concernées décident ensemble de ces contacts et mesures, et ce dans le respect de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales. Les travailleurs devraient être informés des procédures de promotion et des avis de vacance internes et devraient pouvoir prendre part à ces procédures et présenter leur candidature pour ces postes vacants.
- (26) Des études montrent que les États membres qui offrent aux pères une part significative du congé parental et qui versent au travailleur en congé parental une rémunération ou une allocation à un taux de remplacement relativement élevé, constatent que les pères ont plus souvent recours au congé parental, ainsi qu'une tendance positive en ce qui concerne le taux d'emploi des mères. Il est donc approprié de permettre la poursuite de tels régimes, à condition qu'ils respectent certains critères minimaux, plutôt que de prévoir une rémunération ou une allocation pour le congé de paternité, comme le prévoit la présente directive.
- (27) Afin de donner aux hommes et aux femmes qui ont des responsabilités familiales davantage de possibilités de rester dans la population active, chaque travailleur devrait avoir droit à cinq jours ouvrables de congé d'aidant par an. Les États membres peuvent décider qu'un tel congé peut être pris par périodes d'un jour ouvrable ou plus par événement. Afin de tenir compte des différences entre les systèmes nationaux, il convient que les États membres puissent accorder le congé d'aidant sur la base d'une période de référence autre que l'année, par référence à la personne ayant besoin de soins ou d'aide, ou par événement. Une augmentation continue des besoins de soins est prévue, du fait du vieillissement de la population et, par suite, de l'augmentation concomitante de la prévalence des incapacités liées à l'âge. L'augmentation des besoins en matière de soins devrait être prise en compte par les États membres lorsqu'ils élaborent leurs politiques dans ce domaine, y compris en ce qui concerne le congé d'aidant. Les États membres sont encouragés à rendre le droit au congé d'aidant disponible par rapport à d'autres membres de la famille, tels que les grands-parents ou les frères et sœurs. Les États membres peuvent exiger un certificat médical préalable attestant d'un besoin important de soins ou d'aide pour raison médicale grave.
- (28) Outre le droit au congé d'aidant prévu par la présente directive, tous les travailleurs devraient conserver leur droit de s'absenter du travail, sans perdre leurs droits en matière d'emploi acquis ou en cours d'acquisition, pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues, comme le prévoit la directive 2010/18/UE, conformément aux conditions établies par les États membres.
- (29) Afin d'inciter davantage les travailleurs qui sont parents, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la présente directive, il convient de prévoir de leur donner le droit à une allocation adéquate pendant leur congé.
- (30) Les États membres devraient par conséquent fixer un niveau de rémunération ou d'allocation pour la période minimale de congé de paternité qui soit au moins équivalent au niveau de la prestation de maladie à l'échelon national. Étant donné que l'octroi du droit au congé de paternité et au congé de maternité poursuit un objectif similaire, à savoir créer un lien entre le parent et l'enfant, les États membres sont encouragés à prévoir une rémunération ou une allocation pour le congé de paternité qui soit égale à celle prévue pour le congé de maternité au niveau national.
- (31) Les États membres devraient établir la rémunération ou l'allocation pour la période minimale non transférable du congé parental garantie par la présente directive à un niveau adéquat. Lorsqu'ils fixent le niveau de la rémunération ou de l'allocation prévue pour la période minimale non transférable du congé parental, les États membres devraient tenir compte du fait que la prise du congé parental entraîne souvent une perte de revenu pour la famille et que le parent qui gagne le revenu principal de la famille n'est en mesure d'exercer son droit au congé parental que si ce dernier est suffisamment bien rémunéré pour permettre un niveau de vie décent.

- (32) Bien que les États membres soient libres de décider s'ils prévoient une rémunération ou une allocation pour le congé d'aidant, ils sont encouragés à mettre en place une telle rémunération ou allocation afin de garantir le recours effectif à ce droit par les aidants, en particulier par les hommes.
- (33) La présente directive s'entend sans préjudice de la coordination des systèmes de sécurité sociale en vertu des règlements (CE) n° 883/2004 ⁽⁹⁾ et (UE) n° 1231/2010 ⁽¹⁰⁾ du Parlement européen et du Conseil et du règlement (CE) n° 859/2003 du Conseil ⁽¹¹⁾. L'État membre compétent en matière de sécurité sociale pour un travailleur est déterminé en application desdits règlements.
- (34) Afin d'encourager les travailleurs qui sont parents et les aidants à rester dans la population active, ces travailleurs devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. À cette fin, et pour répondre aux besoins des travailleurs, ils ont le droit de demander des formules souples de travail afin d'aménager leurs régimes de travail, y compris, dans la mesure du possible, par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches.
- (35) Afin de répondre tant aux besoins des travailleurs qu'à ceux des employeurs, les États membres devraient avoir la faculté de limiter la durée des formules souples de travail, y compris toute réduction du temps de travail ou tout travail à distance. Bien qu'il ait été démontré que le travail à temps partiel est utile pour certaines femmes en leur permettant de rester sur le marché du travail après avoir eu des enfants ou en s'occupant de membres de la famille nécessitant des soins ou une aide, de longues périodes de temps de travail réduit peuvent entraîner un abaissement des cotisations de sécurité sociale et, par conséquent, de droits à pension réduits ou inexistantes.
- (36) Lorsqu'ils examinent les demandes de formules souples de travail, les employeurs devraient pouvoir tenir compte, entre autres, de la durée de la formule souple de travail demandée ainsi que de leurs ressources et de leur capacité opérationnelle à proposer ce type de formule. L'employeur devrait pouvoir décider d'accepter ou de refuser une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules de travail souples peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur régime de travail de départ à la fin d'une période déterminée d'un commun accord, mais aussi pouvoir demander à le faire plus tôt si un changement de circonstances le nécessite.
- (37) Indépendamment de l'exigence d'apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions d'accès au congé parental et les modalités précises de celui-ci aux besoins spécifiques des parents dans des situations particulièrement défavorisées, les États membres sont encouragés à apprécier s'il y a lieu d'adapter les conditions d'accès à l'exercice du droit au congé de paternité et les modalités précises de celui-ci, au congé d'aidant et aux formules souples de travail à des besoins spécifiques, tels que ceux des parents isolés, des parents adoptifs, des parents handicapés et des parents d'enfants handicapés ou souffrant d'une maladie de longue durée, ainsi que des parents qui se trouvent dans des circonstances particulières telles que des naissances multiples ou prématurées.
- (38) Les formules de congé sont destinées à soutenir pendant une durée spécifique les travailleurs qui sont parents et les aidants, et visent à maintenir et à promouvoir un lien ininterrompu entre eux et le marché du travail. Il convient donc de prévoir expressément la protection des droits en matière d'emploi des travailleurs qui prennent un congé d'un type régi par la présente directive. La présente directive protège en particulier le droit des travailleurs à retrouver le même poste ou un poste équivalent après un tel congé, et le droit à ne subir aucun préjudice en ce qui concerne les conditions de leur contrat de travail ou de leur relation de travail à la suite d'un tel congé. Les travailleurs devraient conserver leurs droits déjà acquis ou en cours d'acquisition jusqu'à la fin de ce congé.

⁽⁹⁾ Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JO L 166 du 30.4.2004, p. 1).

⁽¹⁰⁾ Règlement (UE) n° 1231/2010 du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 visant à étendre le règlement (CE) n° 883/2004 et le règlement (CE) n° 987/2009 aux ressortissants de pays tiers qui ne sont pas déjà couverts par ces règlements uniquement en raison de leur nationalité (JO L 344 du 29.12.2010, p. 1).

⁽¹¹⁾ Règlement (UE) n° 859/2003 du Conseil du 14 mai 2003 visant à étendre les dispositions du règlement (CEE) n° 1408/71 et du règlement (CEE) n° 574/72 aux ressortissants de pays tiers qui ne sont pas déjà couverts par ces dispositions uniquement en raison de leur nationalité (JO L 124 du 20.5.2003, p. 1).

- (39) Comme le prévoit la directive 2010/18/UE, les États membres sont tenus de définir le régime du contrat ou de la relation de travail pour la période du congé parental. Selon la jurisprudence de la Cour de justice, la relation de travail entre le travailleur et l'employeur est maintenue pendant la période de congé et, par conséquent, le bénéficiaire de ce congé reste un travailleur pendant cette période aux fins du droit de l'Union. Lorsqu'ils définissent le régime du contrat ou de la relation de travail pour la durée des types de congé régis par la présente directive, y compris en ce qui concerne le droit aux prestations de sécurité sociale, les États membres devraient donc faire en sorte que la relation de travail soit maintenue.
- (40) Il convient que les travailleurs qui exercent leur droit à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail conformément à la présente directive soient protégés contre toute discrimination ou tout traitement moins favorable fondé(e) sur ce motif.
- (41) Les travailleurs qui exercent leur droit à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail au titre de la présente directive devraient être protégés contre le licenciement et contre toute action préparatoire en vue d'un possible licenciement au motif qu'ils ont demandé un tel congé, l'ont pris ou ont exercé leur droit de demander de telles formules souples de travail, conformément à la jurisprudence de la Cour de justice, notamment son arrêt rendu dans l'affaire C-460/06 ⁽¹²⁾. Des travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont exercé de tels droits devraient être en mesure de demander à l'employeur de justifier dûment le licenciement. Lorsqu'un travailleur a demandé ou pris un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'aidant tels qu'ils sont visés dans la présente directive, l'employeur devrait fournir les motifs du licenciement par écrit.
- (42) Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'aidant tels qu'ils sont visés dans la présente directive lorsque le travailleur a établi, devant une juridiction ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs.
- (43) Les États membres devraient prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de violation des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive ou des dispositions nationales qui sont déjà en vigueur à la date de son entrée en vigueur et qui concernent les droits qui relèvent de la présente directive. Ces sanctions peuvent comprendre des sanctions administratives et financières, telles que des amendes ou le paiement d'indemnités, ainsi que d'autres types de sanctions.
- (44) La mise en œuvre effective des principes de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances nécessite une protection judiciaire adéquate des travailleurs contre les traitements défavorables ou les conséquences défavorables résultant d'une plainte ou de procédures relatives aux droits qui relèvent de la présente directive. Il est possible que les victimes soient découragées d'exercer leurs droits en raison du risque de rétorsion, et elles devraient donc être protégées contre tout traitement défavorable lorsqu'elles exercent leurs droits prévus par la présente directive. Cette protection est particulièrement pertinente en ce qui concerne les représentants des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions.
- (45) Afin d'améliorer davantage le niveau de protection des droits prévus dans la présente directive, les organismes nationaux de promotion de l'égalité devraient être compétents pour les questions liées à la discrimination qui relèvent du champ d'application de la présente directive, notamment la tâche de fournir une aide indépendante aux victimes de discrimination pour déposer leur plainte.
- (46) La présente directive fixe des prescriptions minimales, donnant ainsi aux États membres la possibilité d'introduire ou de maintenir des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs. Permettre à un parent de transférer à l'autre parent plus de deux des quatre mois de congé parental prévus par la présente directive ne constitue pas une disposition plus favorable au travailleur que les dispositions minimales établies par la présente directive. Les droits déjà acquis à la date d'entrée en vigueur de la présente directive devraient continuer de s'appliquer, sauf si la présente directive contient des dispositions plus favorables. La mise en œuvre de la présente directive ne devrait ni servir à réduire les droits existants découlant du droit en vigueur de l'Union, ni constituer une justification valable pour réduire le niveau général de protection offert aux travailleurs, dans les domaines relevant de la présente directive.

⁽¹²⁾ Arrêt de la Cour de justice du 11 octobre 2007, Nadine Paquay contre Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601.

- (47) En particulier, aucune disposition de la présente directive ne saurait être interprétée comme réduisant les droits prévus par les directives 2010/18/UE, 92/85/CEE et 2006/54/CE, y compris l'article 19 de la directive 2006/54/CE.
- (48) Les micro, petites et moyennes entreprises (ci-après dénommées «PME»), telles qu'elles sont définies dans l'annexe à la recommandation 2003/361/CE de la Commission ⁽¹³⁾, qui constitue la grande majorité des entreprises de l'Union, peuvent disposer de ressources financières, techniques et humaines limitées. Dans la mise en œuvre de la présente directive, les États membres devraient s'efforcer d'éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles dissuaderaient de créer et de développer des PME ou qu'elles constitueraient une charge excessive pour les employeurs. Les États membres sont donc invités à évaluer scrupuleusement les incidences de leurs mesures d'application sur les PME afin de garantir un traitement équitable de tous les travailleurs, de veiller à ce que les PME ne subissent pas de conséquences disproportionnées en raison de ces mesures, en portant une attention particulière aux microentreprises, et d'éviter toute charge administrative inutile. Les États membres sont encouragés à offrir des incitations, des orientations et des conseils aux PME afin de les aider à respecter leurs obligations au titre de la présente directive.
- (49) Tout type d'absence du travail pour raison familiale, en particulier le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant, qui est disponible au titre de la législation nationale ou des conventions collectives nationales, devrait être pris en considération aux fins du respect des exigences relatives à l'un ou à plusieurs des types de congé prévus par la présente directive et la directive 92/85/CEE, à condition que les exigences minimales prévues par ces directives soient respectées et qu'il n'y ait pas de régression du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines qu'elles couvrent. Lorsqu'ils mettent en œuvre la présente directive, les États membres ne sont tenus ni de renommer ni de modifier par ailleurs les différents types de congés familiaux qui sont prévus au titre de la législation nationale ou des conventions collectives nationales et qui comptent pour le respect de la présente directive.
- (50) Les États membres sont encouragés, conformément aux pratiques nationales, à promouvoir un dialogue social avec les partenaires sociaux en vue de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, notamment en encourageant l'adoption de mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sur le lieu de travail, en mettant en place des systèmes de certification volontaires, en dispensant des cours de formation professionnelle et en menant des campagnes de sensibilisation et d'information. En outre, les États membres sont encouragés à engager un dialogue avec les parties prenantes concernées, telles que les organisations non gouvernementales, les autorités locales et régionales et les prestataires de services, afin de promouvoir des politiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, conformément à la législation et à la pratique nationales.
- (51) Les partenaires sociaux devraient être encouragés à promouvoir des systèmes de certification volontaires afin d'évaluer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sur le lieu de travail.
- (52) Étant donné que les objectifs de la présente directive, à savoir assurer la mise en œuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail dans toute l'Union, ne peuvent pas être atteints de manière suffisante par les États membres, mais peuvent, en raison de leur portée et de leurs effets, l'être mieux au niveau de l'Union, celle-ci peut prendre des mesures, conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

Objet

La présente directive fixe des exigences minimales conçues pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail, en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants.

À cette fin, la présente directive prévoit des droits individuels relatifs aux éléments suivants:

- a) le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant;
- b) les formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou les aidants.

⁽¹³⁾ Recommandation 2003/361/CE de la Commission du 6 mai 2003 concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises (JO L 124 du 20.5.2003, p. 36).

*Article 2***Champ d'application**

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.

*Article 3***Définitions**

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:
 - a) «congé de paternité», un congé du travail pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, à l'occasion de la naissance d'un enfant pour s'occuper de celui-ci;
 - b) «congé parental», un congé du travail pour les parents en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour s'occuper de celui-ci;
 - c) «congé d'aidant», un congé du travail pour les travailleurs afin d'apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque État membre;
 - d) «aidant», un travailleur qui apporte des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque État membre;
 - e) «membre de la famille», le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou, lorsque la législation nationale reconnaît de tels partenariats civils, le partenaire civil d'un travailleur;
 - f) «formule souple de travail», la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs régimes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail.
2. La référence aux jours ouvrables faite dans les articles 4 et 6 s'entend comme une référence au régime de travail à temps plein tel qu'il est défini dans l'État membre en question.

Le droit au congé d'un travailleur peut être calculé proportionnellement à son temps de travail, conformément au régime de travail indiqué dans son contrat de travail ou sa relation de travail.

*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.
2. Le droit au congé de paternité n'est pas subordonné à une période de travail ou à une exigence d'ancienneté.
3. Le droit au congé de paternité est accordé indépendamment de la situation maritale ou familiale du travailleur, telle qu'elle est définie par la législation nationale.

*Article 5***Congé parental**

1. 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.

2. Les États membres font en sorte que deux mois de congé parental ne puissent pas être transférés.
 3. Les États membres établissent une durée raisonnable de préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il exerce son droit au congé parental. Ce faisant, les États membres prennent en compte les besoins des employeurs et des travailleurs.
- Les États membres prévoient que la demande de congé parental du travailleur précise les dates de début et de fin souhaitées de la période de congé.
4. Les États membres peuvent subordonner le droit au congé parental à une période de travail ou à une exigence d'ancienneté qui ne peut dépasser un an. En cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE du Conseil ⁽¹⁴⁾, avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période de référence.
 5. Les États membres peuvent déterminer les circonstances dans lesquelles un employeur, après consultation conformément à la législation, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, est autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour une durée raisonnable au motif que le fait de prendre ce congé parental au moment demandé perturberait gravement le bon fonctionnement de l'employeur. L'employeur justifie un tel report de congé parental par écrit.
 6. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de demander à prendre un congé parental en recourant à une solution flexible. Les États membres peuvent en préciser les modalités d'application. L'employeur examine ces demandes et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du travailleur. L'employeur justifie par écrit tout refus d'accéder à une telle demande dans un délai raisonnable suivant la demande.
 7. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lors de l'examen des demandes de congé parental à temps plein, les employeurs offrent, dans la mesure du possible et avant tout report conformément au paragraphe 5, des solutions flexibles pour prendre un congé parental conformément au paragraphe 6.
 8. Les États membres évaluent la nécessité d'adapter les conditions d'accès et les modalités précises d'application du congé parental aux besoins 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.

Article 6

Congé d'aidant

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait le droit de prendre cinq jours ouvrables de congé d'aidant par an. Les États membres peuvent déterminer des éléments supplémentaires concernant le champ d'application et les conditions du congé d'aidant conformément à la législation ou à la pratique nationales. Le recours à ce droit peut être subordonné à la présentation de justifications appropriées, conformément à la législation ou à la pratique nationales.
2. Les États membres peuvent accorder un congé d'aidant sur la base d'une période de référence autre qu'un an, par personne ayant besoin de soins ou d'aide, ou par événement.

Article 7

Absence du travail pour raisons de force majeure

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que chaque travailleur ait le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rend indispensable la présence immédiate du travailleur. Les États membres peuvent limiter le droit de chaque travailleur à l'absence pour raisons de force majeure à une certaine durée par année ou par événement, ou les deux.

⁽¹⁴⁾ Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175 du 10.7.1999, p. 43).

*Article 8***Rémunération ou allocation**

1. Dans le respect des circonstances nationales, telles que la législation, les conventions collectives ou la pratique nationales, et compte tenu des pouvoirs délégués aux partenaires sociaux, les États membres font en sorte que les travailleurs qui exercent leur droit au congé prévu à l'article 4, paragraphe 1, ou à l'article 5, paragraphe 2, reçoivent une rémunération ou une allocation conformément aux paragraphes 2 et 3 du présent article.
2. En ce qui concerne le congé de paternité visé à l'article 4, paragraphe 1, cette rémunération ou allocation garantit un revenu équivalant au moins à ce que le travailleur concerné recevrait en cas d'interruption de ses activités en raison de son état de santé, dans la limite d'un éventuel plafond fixé par la législation nationale. Les États membres peuvent subordonner le droit à une rémunération ou allocation à des périodes d'emploi antérieures ne dépassant pas six mois immédiatement avant la date prévue de la naissance de l'enfant.
3. En ce qui concerne le congé parental visé à l'article 5, paragraphe 2, cette rémunération ou allocation est définie par l'État membre ou les partenaires sociaux et elle est fixée de manière à faciliter la prise du congé parental par les deux parents.

*Article 9***Formules souples de travail**

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs dont les enfants ont jusqu'à un âge défini, qui ne peut être inférieur à huit ans, ainsi que les aidants, aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de membres de leur famille. La durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable.
2. Les employeurs examinent les demandes de formules souples de travail visées au paragraphe 1 et y répondent dans un délai raisonnable, en tenant compte à la fois de leurs propres besoins et de ceux des travailleurs. Les employeurs justifient tout refus d'une telle demande ou tout report de ces formules.
3. Lorsque les formules souples de travail visées au paragraphe 1 sont d'une durée limitée, le travailleur a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue. Le travailleur a aussi le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. L'employeur examine une demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du travailleur.
4. Les États membres peuvent subordonner le droit de demander des formules souples de travail à des périodes de travail ou à une exigence d'ancienneté, qui ne doivent pas dépasser six mois. En cas de contrats à durée déterminée successifs, au sens de la directive 1999/70/CE, avec un même employeur, la somme de ces contrats est prise en considération aux fins du calcul de la période de référence.

*Article 10***Droits en matière d'emploi**

1. Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date de début du congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou de l'absence du travail prévue à l'article 7 sont maintenus jusqu'à la fin dudit congé ou de ladite absence du travail. À l'issue de ce congé ou de cette absence du travail, ces droits, y compris les changements découlant de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales, s'appliquent.
2. Les États membres font en sorte que, à la fin du congé prévu aux articles 4, 5 et 6, le travailleur ait le droit de retrouver son emploi ou un poste de travail équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas pris ce congé.
3. Les États membres définissent le statut du contrat de travail ou de la relation de travail pour la période de congé prévue aux articles 4, 5 et 6 ou de l'absence du travail prévue à l'article 7, y compris en ce qui concerne les droits aux prestations de sécurité sociale, parmi lesquels les contributions au régime des pensions, tout en faisant en sorte que la relation de travail soit maintenue pendant cette période.

*Article 11***Discrimination**

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou se sont absentés du travail conformément à l'article 7 ou au motif qu'ils ont exercé les droits prévus à l'article 9.

*Article 12***Protection contre le licenciement et charge de la preuve**

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de travailleurs et toutes mesures préparatoires en vue d'un licenciement au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou au motif qu'ils ont exercé le droit de demander une formule souple de travail visée à l'article 9.
2. Les travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou au motif qu'ils ont exercé le droit de demander une formule souple de travail visée à l'article 9 peuvent demander à leur employeur de leur fournir les motifs dûment étayés de leur licenciement. En ce qui concerne le licenciement d'un travailleur qui a demandé ou a pris un congé prévu à l'article 4, 5 ou 6, l'employeur fournit les motifs du licenciement par écrit.
3. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lorsque les travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont demandé ou pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 établissent, devant une juridiction ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'ils ont été licenciés pour de tels motifs, il incombe à l'employeur de prouver que le licenciement était fondé sur d'autres motifs.
4. Le paragraphe 3 n'empêche pas les États membres d'adopter un régime de la preuve plus favorables aux travailleurs.
5. Les États membres ne sont pas tenus d'appliquer le paragraphe 3 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'organisme compétent.
6. Le paragraphe 3 ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si les États membres en disposent autrement.

*Article 13***Sanctions**

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive et prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre de ces sanctions. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

*Article 14***Protection contre un traitement défavorable ou des conséquences défavorables**

Les États membres mettent en œuvre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris ceux qui sont des représentants des salariés, de tout traitement défavorable par l'employeur et de toutes conséquences défavorables résultant d'une plainte déposée contre l'entreprise ou d'une quelconque procédure judiciaire dans le but de faire respecter les exigences prévues par la présente directive.

*Article 15***Organismes de promotion de l'égalité**

Sans préjudice de la compétence des inspections du travail ou d'autres organismes qui font respecter les droits des travailleurs, parmi lesquels les partenaires sociaux, les États membres font en sorte que le ou les organismes désignés, en vertu de l'article 20 de la directive 2006/54/CE, pour promouvoir, analyser, surveiller et soutenir l'égalité de traitement de toutes les personnes, sans discrimination fondée sur le sexe, soient compétents pour les questions de discrimination qui relèvent de la présente directive.

*Article 16***Niveau de protection**

1. Les États membres peuvent introduire ou maintenir des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs que celles prévues par la présente directive.
2. La mise en œuvre de la présente directive ne constitue pas un motif justifiant une réduction du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines régis par la présente directive. L'interdiction d'une telle réduction du niveau de protection est sans préjudice du droit des États membres et des partenaires sociaux d'adopter, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles autres que celles qui sont en vigueur au 1^{er} août 2019, pour autant que les exigences minimales prévues dans la présente directive soient respectées.

*Article 17***Diffusion des informations**

Les États membres font en sorte que les mesures nationales transposant la présente directive, ainsi que les dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant l'objet énoncé à l'article 1^{er}, soient portées à la connaissance des travailleurs et des employeurs, y compris des employeurs qui sont des PME, par tous moyens appropriés et sur l'ensemble de leur territoire.

*Article 18***Rapports et réexamen**

1. Au plus tard le 2 août 2027, les États membres communiquent à la Commission toutes les informations ayant trait à la mise en œuvre de la présente directive qui sont nécessaires afin que la Commission élabore un rapport. Ces informations comprennent les données agrégées disponibles sur le recours aux différents types de congés et formules souples de travail par les hommes et les femmes conformément à la présente directive, afin de permettre le contrôle et l'évaluation adéquats de la mise en œuvre de la présente directive, notamment en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes.
2. La Commission transmet le rapport visé au paragraphe 1 au Parlement européen et au Conseil. Le rapport est accompagné, s'il y a lieu, d'une proposition législative.

Le rapport est aussi accompagné:

- a) d'une étude portant sur l'interaction entre les différents types de congés prévus dans la présente directive ainsi que d'autres types de congés familiaux, tels que le congé d'adoption; et
- b) d'une étude portant sur le droit à un congé familial accordé aux travailleurs indépendants.

*Article 19***Abrogation**

1. La directive 2010/18/UE est abrogée avec effet au 2 août 2022. Les références à la directive abrogée s'entendent comme faites à la présente directive et sont à lire selon le tableau de correspondance figurant à l'annexe.
2. Nonobstant l'abrogation de la directive 2010/18/UE en vertu du paragraphe 1 du présent article, la période de congé parental ou les périodes de congé parental cumulées qu'un travailleur a prises ou qu'il a transférées conformément à ladite directive avant le 2 août 2022 peuvent être déduites de ses droits à congé parental au titre de l'article 5 de la présente directive.

*Article 20***Transposition**

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 2 août 2022. Ils en informent immédiatement la Commission.
2. Nonobstant le paragraphe 1 du présent article, pour la rémunération ou l'allocation correspondant aux deux dernières semaines de congé parental comme prévu à l'article 8, paragraphe 3, les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 2 août 2024. Ils en informent immédiatement la Commission.
3. Lorsque les États membres adoptent les dispositions visées aux paragraphes 1 et 2, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.
4. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans les domaines régis par la présente directive.
5. Les règles détaillées et les modalités d'application de la présente directive sont établies conformément à la législation, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, dès lors que les exigences minimales et les objectifs de la présente directive sont respectés.
6. Aux fins du respect des articles 4, 5, 6 et 8 de la présente directive et de la directive 92/85/CEE, les États membres peuvent tenir compte de toute période d'absence du travail pour raison familiale, en particulier le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant, prévu au niveau national, et de toute rémunération ou allocation versée à ce titre, allant au-delà des normes minimales prévues par la présente directive ou la directive 92/85/CEE, pour autant que les exigences minimales relatives à ces congés soient respectées et qu'il n'y ait pas de régression du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines régis par ces directives.
7. Lorsque les États membres assurent une rémunération ou une allocation d'au moins 65 % du salaire net du travailleur, pouvant être soumise à un plafond, pendant au moins six mois de congé parental pour chaque parent, ils peuvent décider de maintenir ce régime plutôt que de prévoir la rémunération ou l'allocation visées à l'article 8, paragraphe 2.
8. Les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de mettre en œuvre la présente directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement, à condition que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour que les résultats recherchés par la présente directive soient garantis à tout moment.

*Article 21***Entrée en vigueur**

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Article 22

Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 20 juin 2019.

Par le Parlement européen

Le président

A. TAJANI

Par le Conseil

Le président

G. CIAMBA

ANNEXE

TABLEAU DE CORRESPONDANCE

Directive 2010/18/UE	La présente directive
Clause 1, paragraphe 1	Article 1 ^{er}
Clause 1, paragraphe 2	Article 2
Clause 1, paragraphe 3	Article 2
Clause 2, paragraphe 1	Article 5, paragraphe 1
Clause 2, paragraphe 2	Article 5, paragraphes 1 et 2
Clause 3, paragraphe 1, point a)	Article 5, paragraphe 6
Clause 3, paragraphe 1, point b)	Article 5, paragraphe 4
Clause 3, paragraphe 1, point c)	Article 5, paragraphe 5
Clause 3, paragraphe 1, point d)	—
Clause 3, paragraphe 2	Article 5, paragraphe 3
Clause 3, paragraphe 3	Article 5, paragraphe 8
Clause 4, paragraphe 1	Article 5, paragraphe 8
Clause 5, paragraphe 1	Article 10, paragraphe 2
Clause 5, paragraphe 2	Article 10, paragraphe 1
Clause 5, paragraphe 3	Article 10, paragraphe 3
Clause 5, paragraphe 4	Article 11
Article 5, paragraphe 5, premier alinéa	Article 10, paragraphe 3
Article 5, paragraphe 5, deuxième alinéa	Article 8, paragraphe 3
Clause 6, paragraphe 1	Article 9
Clause 6, paragraphe 2	Considérant 25
Clause 7, paragraphe 1	Article 7
Clause 7, paragraphe 2	Article 7
Clause 8, paragraphe 1	Article 16, paragraphe 1
Clause 8, paragraphe 2	Article 16, paragraphe 2
Clause 8, paragraphe 3	—
Clause 8, paragraphe 4	—
Clause 8, paragraphe 5	—
Clause 8, paragraphe 6	—
Clause 8, paragraphe 7	—

FICHE D’EVALUATION D’IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	<p>Projet de loi portant modification :</p> <p>1° du Code du travail ;</p> <p>2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l’Etat ;</p> <p>3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,</p> <p>en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 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</p>
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 :	<p>Le présent projet de loi a pour objectif de transposer en droit national la directive 2019/1158 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 (ci-après la « directive »).</p> <p>La directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d’aidant, ainsi qu’en matière de formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou aidants. En facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour ces parents et aidants, la directive devrait contribuer aux objectifs définis par le traité sur le fonctionnement de l’Union européenne en matière d’égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d’égalité de traitement sur le lieu de travail, ainsi qu’en ce qui concerne la promotion d’un niveau d’emploi élevé dans l’Union.</p> <p>La directive s’applique à tous les travailleurs qui ont des contrats de travail ou d’autres relations de travail, y compris les contrats de travail ou relations de travail des travailleurs à temps partiel, des travailleurs à durée déterminée ou des personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire, ainsi que le prévoyait la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l’accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l’UEAPME, le CEE et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE.</p> <p>Compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice de l’Union européenne concernant les critères permettant de déterminer le statut de travailleur, il revient aux États membres de définir les contrats de travail et les relations de travail.</p> <p>La directive laisse aux États membres la compétence pour définir la situation maritale et familiale, et pour déterminer quelles personnes doivent être considérées comme étant parent, mère ou père.</p>

Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes et de faire en sorte qu'un lien entre les pères et les enfants se tisse tôt, la directive prévoit l'introduction d'un droit au congé de paternité de dix jours pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale. Un tel congé de paternité devrait être pris autour de la date de la naissance de l'enfant et être clairement lié à la naissance, dans le but de s'occuper de l'enfant. Il appartient aux États membres de déterminer si le congé de paternité peut être pris en partie avant la naissance de l'enfant ou s'il ne peut l'être qu'après, de fixer le délai dans lequel il doit être pris et de déterminer s'il peut être pris à temps partiel, par périodes alternées, par exemple pour un certain nombre de jours consécutifs de congé séparés par des périodes de travail, ou toute autre solution flexible, et ce à quelles conditions. Les États membres peuvent préciser si le congé de paternité est exprimé en jours ouvrables, en semaines ou en d'autres unités de temps, étant entendu que dix jours ouvrables correspondent à deux semaines civiles. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être accordé indépendamment de la situation maritale ou familiale, telle qu'elle est définie par la législation nationale. Il y a lieu de noter que les modifications relatives au congé de paternité ne figurent pas dans le présent projet de loi mais sont réalisées dans un projet de loi à part.

Au niveau du congé parental la directive prévoit de passer d'un à deux mois la durée minimale de congé parental qui ne peut pas être transféré d'un parent à l'autre, afin d'encourager les pères à prendre un congé parental tout en maintenant le droit pour chaque parent de prendre un congé parental d'une durée minimale de quatre mois ainsi que le prévoit la directive 2010/18/UE. L'objectif, en garantissant qu'au moins deux mois de congé parental sont disponibles pour chaque parent exclusivement et ne sont pas transférables à l'autre parent, est d'encourager en particulier les pères à faire usage de leur droit à ce congé. De plus, cela favorise et facilite la réintégration des mères sur le marché du travail après une période de congé de maternité et de congé parental.

Une durée minimale de quatre mois de congé parental est garantie par la directive aux travailleurs qui sont parents, laissant aux États membres la faculté de préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et de décider si le droit au congé parental est subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, il est prévu que la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur devrait être prise en considération aux fins du calcul de ladite période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres ont le pouvoir de décider s'ils autorisent les employeurs à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances, à condition que ce report soit justifié par écrit par l'employeur en question.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que chaque parent, en particulier le père, exerce son droit à un congé parental, la directive prévoit que les travailleurs devraient pouvoir demander que leur congé parental soit accordé à temps plein ou à temps partiel, par périodes alternées, par exemple pour un certain nombre de semaines consécutives de congé séparées par des périodes de travail, ou toute autre

solution flexible. L'employeur devrait pouvoir accepter ou refuser une telle demande de congé parental sous des formes autres que le temps plein.

La période durant laquelle les travailleurs devraient avoir droit à un congé parental devrait dépendre de l'âge de l'enfant. Selon la directive, cet âge devrait être fixé de manière à permettre aux deux parents d'exercer pleinement et de manière effective leur droit au congé parental.

Pour faciliter le retour au travail à la suite d'une période de congé parental, les travailleurs et les employeurs sont encouragés à rester en contact de manière volontaire pendant la période de congé et peuvent prévoir des mesures appropriées afin de faciliter la réintégration sur le lieu de travail. Les parties concernées décident ensemble de ces contacts et mesures, et ce dans le respect de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales. Les travailleurs devraient être informés des procédures de promotion et des avis de vacance internes et devraient pouvoir prendre part à ces procédures et présenter leur candidature pour ces postes vacants.

Afin de donner aux hommes et aux femmes qui ont des responsabilités familiales davantage de possibilités de rester dans la population active, chaque travailleur devrait avoir en outre droit à cinq jours ouvrables de congé d'aidant par an. Il est prévu que les États membres peuvent décider qu'un tel congé peut être pris par périodes d'un jour ouvrable ou plus par événement. Les États membres peuvent exiger un certificat médical préalable attestant d'un besoin important de soins ou d'aide pour raison médicale grave.

Outre le droit au congé d'aidant, la directive prévoit que tous les travailleurs devraient conserver leur droit de s'absenter du travail, sans perdre leurs droits en matière d'emploi acquis ou en cours d'acquisition, pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues, comme le prévoyait la directive 2010/18/UE, conformément aux conditions établies par les États membres.

Afin d'inciter davantage les travailleurs qui sont parents, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la directive, il convient de prévoir le droit à une allocation adéquate pendant les congés.

Dans ce contexte, les États membres fixent un niveau de rémunération ou d'allocation pour la période minimale de congé de paternité qui soit au moins équivalent au niveau de la prestation de maladie à l'échelon national. Étant donné que l'octroi du droit au congé de paternité et au congé de maternité poursuit un objectif similaire, à savoir créer un lien entre le parent et l'enfant, les États membres sont encouragés à prévoir une rémunération ou une allocation pour le congé de paternité qui soit égale à celle prévue pour le congé de maternité au niveau national.

Les États membres établissent la rémunération ou l'allocation pour la période minimale non transférable du congé parental garantie par la directive à un niveau adéquat.

Les États membres sont libres de décider s'ils prévoient une rémunération ou une allocation pour le congé d'aidant.

Afin d'encourager les travailleurs qui sont parents et les aidants à rester dans la population active, la directive prévoit que ces travailleurs devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. À cette fin, et pour répondre aux besoins des travailleurs, ils ont le droit de demander des formules souples de travail afin d'aménager leurs régimes de travail, y compris, dans la mesure du possible, par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches.

Lorsqu'ils examinent les demandes de formules souples de travail, les employeurs devraient pouvoir tenir compte, entre autres, de la durée de la ou des formules souples de travail demandées ainsi que de leurs ressources et de leur capacité opérationnelle à proposer ce type de formule. L'employeur devrait pouvoir décider d'accepter ou de refuser une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules souples de travail peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur régime de travail de départ à la fin d'une période déterminée d'un commun accord, mais aussi de pouvoir demander à le faire plus tôt si un changement de circonstances le nécessite.

Les formules de congé sont destinées à soutenir pendant une durée spécifique les travailleurs qui sont parents et les aidants, et visent à maintenir et à promouvoir un lien ininterrompu entre eux et le marché du travail. Il convient donc de prévoir expressément la protection des droits en matière d'emploi des travailleurs qui prennent un congé d'un type régi par la directive. La directive protège en particulier le droit des travailleurs à retrouver le même poste ou un poste équivalent après un tel congé, et le droit à ne subir aucun préjudice en ce qui concerne les conditions de leur contrat de travail ou de leur relation de travail à la suite d'un tel congé. Les travailleurs devraient conserver leurs droits déjà acquis ou en cours d'acquisition jusqu'à la fin de ce congé. La relation de travail entre le travailleur et l'employeur est maintenue pendant la période de congé et tous les travailleurs qui exercent leur droit à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail conformément à la directive sont protégés contre toute discrimination ou tout traitement moins favorable fondés sur ce motif.

En particulier, les travailleurs qui exercent leur droit à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail au titre de la directive doivent être protégés contre le licenciement et contre toute action préparatoire en vue d'un possible licenciement au motif qu'ils ont demandé un tel congé, l'ont pris ou ont exercé leur droit de demander de telles formules souples de travail. Des travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont exercé de tels droits sont en mesure de demander à l'employeur de justifier dûment le licenciement. Lorsqu'un travailleur a demandé ou pris un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'aidant tels qu'ils sont visés dans la directive, l'employeur devrait fournir les motifs du licenciement par écrit. Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'aidant tels qu'ils sont visés dans la directive lorsque le travailleur a établi, devant une juridiction ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs.

La directive impose que les États membres prévoient des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de violation des dispositions nationales adoptées en application de la directive ou des dispositions nationales qui sont déjà en vigueur à la date de son entrée en vigueur et qui concernent les droits qui relèvent de la directive. Ces sanctions peuvent comprendre des sanctions administratives et financières, telles que des amendes ou le paiement d'indemnités, ainsi que d'autres types de sanctions.

La mise en œuvre effective des principes de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances nécessitent une protection judiciaire adéquate des travailleurs contre les traitements défavorables ou les conséquences défavorables résultant d'une plainte ou de procédures relatives aux droits qui relèvent de la directive.

Ce 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, Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

Date : 4.5.2022

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 :

¹ N.a. : non applicable.

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)
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 :

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.).

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)

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 :
 - 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)

