

N° 8017

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

Projet de loi portant modification :

- 1° de l'article L. 233-16 du Code du travail ;
- 2° de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**
(6 juillet 2023)

La commission se compose de : M. Dan Kersch, Président-Rapporteur ; Mme Djuna Bernard, Mme Myriam Cecchetti, Mme Francine Closener, M. Frank Colabianchi, M. Mars Di Bartolomeo, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Jean-Marie Halsdorf, M. Marc Hansen, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz, Carlo Weber, Membres.

* * *

I. Antécédents

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire le 2 juin 2022.

L'avis de la Chambre des Salariés date du 28 juin 2022. Celui de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics du 11 juillet 2022.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont émis un avis commun en date du 22 juillet 2022.

Le Conseil d'État a émis un avis le 25 octobre 2022.

L'avis complémentaire de la Chambre des Salariés date du 27 juin 2023.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a entendu la présentation du projet de loi par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire ainsi que par Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration dans sa réunion du 19 mai 2022.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a décidé d'une série d'amendements parlementaires lors de sa réunion du 25 mai 2023, impliquant également une modification de l'intitulé de la loi en projet. Au cours de cette réunion, la commission a désigné son Président, Monsieur Dan Kersch, comme Rapporteur du projet de loi 8017.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics a émis un avis complémentaire en date du 4 juillet 2023.

L'avis complémentaire du Conseil d'État date du 4 juillet 2023.

La commission a examiné l'avis complémentaire du Conseil d'État lors de sa réunion du 6 juillet 2023. Elle y a adopté le présent rapport.

II. Objet du projet de loi

Le présent projet de loi a pour objet d'élargir le droit au congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant, en l'accordant à toute personne reconnue comme second parent ainsi qu'à l'indépendant.

Jusqu'à présent, l'accès au congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant, plus connu sous le nom de congé de paternité, n'était réservé qu'aux pères d'un enfant nouveau-né. Actuellement, les couples de personnes du même sexe ne peuvent profiter des dix jours de congé supplémentaire qu'en cas d'adoption d'un enfant. L'ouverture pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable permettra à un nombre de couples de personnes du même sexe de bénéficier du congé en cas de naissance de l'enfant.

Le projet de loi vise à transposer en droit national l'article 4 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, en ce que celui-ci prévoit que « [l]es 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 autres dispositions de la directive (UE) 2019/1158 seront transposées en droit national par le projet de loi n° 8016.

Le projet de loi vise à faire bénéficier les indépendants du même congé en cas de naissance d'un enfant et en cas d'adoption d'un enfant que les salariés et les fonctionnaires. Le projet de loi a pour objectif de mettre en œuvre un élément de l'Accord de coalition 2018-2023 qui prévoit que le congé de paternité de dix jours dont peuvent bénéficier des salariés soit rendu applicable aussi aux indépendants.

Le projet de loi a encore pour objet d'apporter certaines modifications aux articles L. 233-16 du Code du travail et 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des

fonctionnaires de l'État afin de résoudre des problèmes pratiques ayant surgi au niveau de leur application.

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.

Le Conseil d'État tient à signaler qu'au vu des modifications à apporter de façon concomitante par le projet de loi n° 8016 et le projet de loi n° 8017 à l'article L. 233-16 du Code du travail, il y a lieu de veiller à ce que la publication desdits projets ne se fasse pas le même jour.

Au cours des travaux parlementaires, des amendements parlementaires ont été apportés en date du 8 juin 2023. Ces derniers ont permis au Conseil d'État de lever ses oppositions formelles. Pour le détail, il est renvoyé au commentaire des articles.

III. Avis du Conseil d'État

Dans son avis du 25 octobre 2022, le Conseil d'État formule une opposition formelle.

Le Conseil d'État s'oppose formellement au point 1°, lettre a), de l'article 1^{er} du projet de loi, qui porte sur le congé de paternité. Le projet de loi prévoit que le droit au congé de paternité ne doit dès lors être accordé à d'autres personnes que le père que si ces personnes sont reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale. Le Conseil d'État estime qu'en reprenant tels quels les termes « personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable » issus de la directive, sans définir clairement de quelle législation il s'agit, le texte du projet de loi manque de clarté. Le Conseil d'État rappelle en effet que le droit civil luxembourgeois actuel ne permet l'établissement de la filiation au sein d'un couple de même sexe que par l'adoption. Ainsi, à défaut d'adaptation de la législation luxembourgeoise, l'article sous examen n'est donc pas applicable aux parents de même sexe dont les enfants sont nés et déclarés au Luxembourg. Se pose alors la question de savoir quelles autres situations seraient visées. Face à ce manque de clarté, la Haute Corporation formule une opposition formelle.

Dans son avis complémentaire du 4 juillet 2023, le Conseil d'État est en mesure de lever son opposition formelle. Pour le détail, il est renvoyé au commentaire des articles.

IV. Avis des chambres professionnelles

Avis de la Chambre des Salariés

Dans son avis du 28 juin 2022, la Chambre des Salariés marque son accord au projet de loi.

Dans son avis complémentaire du 27 juin 2023, la Chambre des Salariés marque son accord aux amendements parlementaires.

Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics

Dans son avis du 11 juillet 2022, la Chambre des fonctionnaires et employés publics marque son accord au projet de loi.

Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers

Dans leur avis commun du 22 juillet 2022, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers donnent leur accord au projet de loi.

Avis complémentaire de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics

Dans son avis complémentaire du 4 juillet 2023, la Chambre des fonctionnaires et employés publics (CHFEP) marque son accord aux amendements parlementaires.

La CHFEP estime que le projet de loi met en place des inégalités de traitements en ce qui concerne la formulation choisie pour définir qui pourra bénéficier du congé de paternité. Le projet de loi vise à faire bénéficier de ce congé non seulement les pères, mais également chaque personne reconnue comme « second parent équivalent par la législation nationale applicable » (visant donc des personnes de même sexe faisant partie d'un couple). Cependant, la CHFEP avance que la législation luxembourgeoise permet la filiation d'un enfant au sein d'un couple de même sexe que par l'adoption et non pas par la naissance. Selon la CHFEP, le texte amendé crée toujours une inégalité de traitement devant la loi, puisqu'un tel couple luxembourgeois ne pourrait pas bénéficier du congé de paternité. La CHFEP demande que cette inégalité de traitement soit corrigée.

V. Commentaire des articles

INTITULÉ

L'intitulé initial du projet de loi est modifié par deux fois. Une première fois, sur demande du Conseil d'État, en y ajoutant une référence à la modification des articles L. 233-16 et L. 621-3 du Code du travail, et une seconde fois en supprimant la référence à la modification de l'article L. 621-3 du Code du travail, suite à la suppression, par voie d'amendement parlementaire, de l'article 1^{er}, point 2° initial.

Intitulé initial:

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

Intitulé nouveau:

Projet de loi portant modification :

- 1° de l'article L. 233-16 du Code du travail ;
- 2° de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État

*

ARTICLE 1^{er}

La commission suit le Conseil d'État et désigne l'article premier du projet de loi par les termes « **Art. 1^{er}.** » au lieu d'écrire « **Article 1^{er}.** »

Point 1°, lettre a)

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

Le Conseil d'État estime qu'en reprenant tels quels les termes « personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable » issus de la directive, sans définir clairement de quelle législation il s'agit, le texte du projet de loi initial manque de clarté.

Le Conseil d'État rappelle en effet que le droit civil luxembourgeois actuel ne permet l'établissement de la filiation au sein d'un couple de même sexe que par l'adoption. Ainsi, à défaut d'adaptation de la législation luxembourgeoise, l'article sous examen n'est donc pas applicable aux parents de même sexe dont les enfants sont nés et déclarés au Luxembourg.

Se pose alors la question de savoir quelles autres situations seraient visées. Le Conseil d'État suppose qu'il s'agit d'enfants nés et déclarés dans des pays étrangers qui reconnaissent la qualité de « second parent » au parent n'ayant pas accouché de l'enfant et dont le second parent travaille au Luxembourg.

Face à cette question génératrice d'insécurité juridique, le Conseil d'État **s'oppose formellement** au point 1°, lettre a), de l'article sous examen.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever cette opposition formelle, la commission parlementaire propose de préciser que la législation nationale applicable est celle qui autorise à établir la filiation à l'égard d'un enfant sans qu'une personne ait besoin de recourir à la procédure d'adoption en vue de sa reconnaissance comme second parent de cet enfant et qui est applicable en raison de la nationalité ou du lieu de résidence de l'enfant ou du parent concerné.

Partant, la commission parlementaire ajoute par voie d'amendement à l'endroit de l'article 1^{er}, point 1°, lettre a), de la loi en projet les termes « **en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption,** » entre les termes « par la législation nationale applicable » et les termes « sont ajoutés ».

Par conséquent, l'article 1^{er}, point 1°, lettre a), du projet de loi prend la teneur suivante:

« a) A l'alinéa 1^{er}, point 2, les termes « ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable **en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption,** » sont ajoutés entre les termes « le père » et les termes « en cas de naissance ». »

Vu cette formulation plus détaillée, plusieurs cas de figure seraient couverts pour les salariés qui résident au Luxembourg et qui ont une nationalité étrangère et pour les salariés frontaliers vivant en couple de personnes de même sexe. À savoir, à titre d'exemple :

- 1) Deux femmes qui vivent en couple dont une de ces femmes donne naissance à un enfant ; la mère biologique a donc droit au congé de maternité alors que la conjointe ou la partenaire a l'option d'adopter l'enfant et de demander le congé extraordinaire prévu à l'article L. 233-16, alinéa premier, sous point 7 (congé d'accueil) ou d'apporter la preuve écrite qu'elle est reconnue comme second

- parent par la législation nationale applicable (par ex. inscription officielle comme coparent de l'enfant dans l'acte de naissance) et de demander le congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant ;
- 2) Deux femmes qui vivent en couple dont aucune de ces deux femmes n'a donné naissance à un enfant ; une de ces deux femmes procède à l'adoption d'un enfant ce qui lui permet de demander le congé d'accueil alors que la conjointe ou la partenaire a l'option d'adopter à son tour l'enfant et de demander le congé d'accueil ou encore d'apporter la preuve écrite qu'elle est reconnue comme second parent par la législation nationale applicable et de demander le congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant ;
 - 3) Deux hommes qui vivent en couple dont un de ces hommes est le père biologique d'un enfant nouveau-né ; le père biologique du nouveau-né a droit au congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant alors que le conjoint ou le partenaire a l'option d'adopter l'enfant et de demander le congé d'accueil ou d'apporter la preuve écrite qu'il est reconnu comme second parent par la législation nationale applicable et de demander le congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant à son tour ;
 - 4) Deux hommes qui vivent en couple dont aucun de ces deux hommes n'est le père biologique d'un enfant nouveau-né ; un de ces deux hommes procède à l'adoption d'un enfant ce qui lui permet de demander le congé d'accueil alors que le conjoint ou le partenaire a l'option d'adopter à son tour l'enfant et de demander le congé d'accueil ou encore d'apporter la preuve écrite qu'il est reconnu comme second parent par la législation nationale applicable et de demander le congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant.

Dans son avis complémentaire du 4 juillet 2023, le Conseil d'État signale qu'il est en mesure de lever son opposition formelle.

Point 1°, lettre b)

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

La commission ajoute les termes « que celui du salarié » derrière les termes « dans le même ménage »

Point 1°, lettre c)

En pratique, les salariés bénéficiaires du congé de paternité ou du congé d'accueil se sont posé de nombreuses questions en ce qui concerne le fractionnement de ces congés surtout lorsque le salarié travaille à temps partiel ou lorsqu'il a plusieurs employeurs. Le Code restant muet par rapport à ces questions, il y a lieu de préciser que les jours de congé en cas de naissance d'un enfant ainsi que les jours de congé d'accueil correspondent à quatre-vingt

heures fractionnables pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures (par exemple du fait d'une réduction du temps de travail hebdomadaire à 36 heures par voie de convention collective de travail), qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

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

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

A l'alinéa premier de la lettre c), la commission ajoute le terme « effectif » derrière les termes « l'emménagement » et elle ajoute les termes « que celui du salarié » derrière les termes « dans le même ménage ».

A l'endroit de l'article 1^{er}, point 1^o, lettre c), nouvel alinéa 2, de la loi en projet, la commission rajoute par voie d'amendement les termes « par salarié et » entre les termes « un seul congé » et les termes « par enfant ».

En conséquence de ce qui précède, l'article 1^{er}, point 1^o, lettre c), de la loi en projet prend la teneur suivante:

« c) L'alinéa 7 est remplacé par les deux alinéas suivants :

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

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

À la lettre c) du point 1^o de l'article 1^{er} du projet de loi initial, il est précisé que les congés extraordinaires dus en cas de naissance d'un enfant ou en cas d'adoption, « sont limités à un seul congé par enfant et ne sont pas cumulables ». Le Conseil d'État estime que cette formulation pourrait laisser penser que seulement un congé peut être pris par enfant, de sorte qu'en cas d'adoption, seulement un des parents serait autorisé à prendre le congé d'accueil. Le Conseil d'État demande si c'est effectivement l'intention du projet.

La précision apportée par la lettre c) a pour objet d'éviter une situation dans laquelle une personne vivant dans un couple de personnes de même sexe a bénéficié d'un congé d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, puisse bénéficier pour le même enfant d'un congé en cas de naissance d'un enfant, lequel cette personne pourrait demander suite à sa reconnaissance comme second parent équivalent par la législation nationale applicable. Il en est également du cas où cette personne a bénéficié d'abord d'un congé en cas de naissance d'un enfant, et demanderait par la suite un congé d'accueil en présentant (même si c'est peu probable) une décision judiciaire autorisant l'adoption du même enfant.

Pour clarifier cette situation et pour éviter que la disposition puisse laisser penser que seulement un congé peut être pris par enfant, la commission parlementaire rajoute les termes « par salarié et » entre les termes « un seul congé » et les termes « par enfant ».

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire à l'égard de cet amendement.

Point 1°, lettre d)

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

Afin d'en faciliter la lecture et de préciser le dispositif, la commission ajoute le terme « ancien » devant les termes « alinéa 8 » et ajoute à la suite du chiffre 8 les termes « devenu l'alinéa 9, ». Ainsi, la commission écrit « A l'ancien alinéa 8, devenu l'alinéa 9, ». La commission ajoute encore le terme « effectif » derrière les termes « l'emménagement » et elle ajoute les termes « que celui du salarié » derrière les termes « dans le même ménage ». Par ces précisions, la commission suit les observations faites par le Conseil d'État.

Point 1°, lettre e)

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

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

La commission ajoute le terme « ancien » devant les termes « alinéa 9 » et ajoute à la suite du chiffre 9 les termes « devenu l'alinéa 10, ». La commission remplace à la phrase liminaire de la lettre e) les termes « comme suit » par les termes « par la phrase suivante ». En conséquence de ce qui précède, la phrase liminaire de la lettre e) prend la teneur suivante : « L'ancien alinéa 9, devenu l'alinéa 10, est complété par la phrase suivante : ».

Point 1°, lettre f)

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

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

Point 1°, nouvelle lettre fbis), devenue lettre g)

A l'article 1^{er}, point 1°, de la loi en projet, la commission parlementaire insère par voie d'amendement la lettre *fbis*), devenue lettre g), à la suite de la lettre f). La nouvelle lettre *fbis*), devenue lettre g), prend la teneur suivante:

« g) ~~fbis~~ A l'ancien alinéa 11, devenu l'alinéa 12, les termes « À partir du troisième jour » sont remplacés par les termes « À partir de la dix-septième heure » et il est complété par les termes « et pour le salarié dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'heure à partir de laquelle le remboursement est dû est fixée au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné ». »

Par la lettre *fbis*) nouvellement introduite, il est prévu de modifier l'ancien alinéa 11, devenu l'alinéa 12, de l'article L. 233-16, pour le rendre plus conforme à la nouvelle approche adoptée à l'alinéa 7 (lettre c) du point 1°) qui est celle de convertir les 10 jours de congé de paternité en 80 heures pour un salarié travaillant à temps plein et d'appliquer le principe de la proratisation pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire à l'égard de cet amendement.

Dans ses observations d'ordre légistique, le Conseil d'État signale qu'il convient de s'abstenir à marquer les lettres qui désignent des alinéas par le terme « *bis* ». Il convient d'appliquer une signalisation continue et de remplacer la lettre *fbis*) par la lettre g). Partant, il convient d'adapter en conséquence les lettres subséquentes. La commission donne suite à cette observation.

Point 1°, lettre g), devenue lettre h)

La lettre g) devient la lettre h).

L'ancien alinéa 12, devenu l'alinéa 13, qui contient actuellement les démarches à effectuer par l'employeur en vue de se voir rembourser les salaires avancés dans le cadre des congés visés

à l'alinéa 1, points 2 et 7, est supprimé, alors que les modalités de remboursement sont reprises au nouvel alinéa 18.

Point 1°, lettre h), devenue lettre i)

La lettre h) devient la lettre i).

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

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

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

La commission insère à la phrase liminaire de la lettre h), devenue lettre i), le terme « ancien » avant les termes « alinéa 13 » pour écrire « L'ancien alinéa 13 » et elle supprime les termes « du présent article » à l'alinéa 1^{er} du libellé.

La commission parlementaire remplace par voie d'amendement à l'endroit de l'article 1^{er}, point 1°, lettre h), devenue lettre i), de la loi en projet, par deux fois le terme « rémunération » par le terme « salaire » et elle adapte la conjugaison y afférente.

En conséquence, l'article 1^{er}, point 1°, lettre h), devenue lettre i), de la loi en projet, prend la teneur suivante:

« i) ~~h)~~ L'ancien alinéa 13 est remplacé par les deux alinéas suivants :

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

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

Dans son avis du 31 mars 2023 relatif aux amendements gouvernementaux apportés au projet de loi n° 8016, le Conseil d'État a soulevé ce qui suit :

« Ensuite, les alinéas 18 et 19 déterminent les éléments à prendre en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions ainsi que la limite du salaire de base qui sert à calculer le remboursement. Le libellé desdits alinéas est identique au libellé des alinéas 13 et 14, dans leur teneur proposée par le projet de loi n° 8017. Dans un souci de cohérence interne de l'article L. 233-16 du Code du travail, le Conseil d'État recommande aux auteurs d'employer soit le terme « salaire », comme dans le texte sous examen, soit le terme « rémunération », comme c'est le cas dans le projet de loi n° 8017. »

Afin de tenir compte de cette remarque du Conseil d'État, la commission parlementaire remplace le terme « rémunération » par le terme « salaire » au projet de loi n° 8017, afin de s'aligner à la terminologie utilisée dans le projet de loi n° 8016.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire à cet égard.

La commission remplace à l'alinéa 1^{er} visé à l'endroit de la lettre h), devenue lettre i), les termes « aux points 2 et 7 de l'alinéa 1^{er} du présent article » par les termes « à l'alinéa 1^{er}, points 2 et 7. ».

Point 1°, lettre i), devenue lettre j)

La lettre i) devient la lettre j).

Le projet de loi tel qu'initialement déposé ajoute six alinéas à la fin de l'article L. 233-16 du Code du travail. A la suite des amendements apportés par la commission parlementaire au point 1°, lettre i), devenue lettre j), de la loi en projet, le nombre d'alinéas ajoutés est de sept.

En vue d'assurer une égalité de traitement entre les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants, le projet de loi initial prévoit que les indépendants puissent également bénéficier de dix jours de congé en cas de naissance d'un enfant ou de dix jours de congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

Afin de pouvoir profiter de ces congés, l'indépendant doit justifier d'assurance-pension obligatoire depuis au moins six mois.

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

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

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

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

La commission parlementaire insère par voie d'amendement à l'endroit de l'article 1^{er}, point 1°, de la loi en projet, à la lettre i), devenue lettre j), premier alinéa, les termes « **qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption** » entre les termes « du Code de la sécurité sociale, » et les termes « a droit à dix jours de congé », et remplace les termes « Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels, à la Caisse de pension agricole, à la Caisse de pension des salariés ou auprès de l'Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité » par les termes « Caisse nationale d'assurance pension ». Par ailleurs, la commission adapte à la phrase liminaire le nombre d'articles visés en remplaçant le terme « six » par le terme « sept ».

En conséquence, l'article 1^{er}, point 1°, lettre i), devenue lettre j), prend la teneur suivante:

« j) i) A la fin de l'article L. 233-16, sont insérés six **sept** nouveaux alinéas de la teneur suivante :

« L'indépendant tel que défini à l'article 1^{er}, point 4, du Code de la sécurité sociale, **qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption**, a droit à dix jours de congé en cas de naissance d'un enfant et à dix jours de congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, ~~du présent titre~~, lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la ~~Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels, à la Caisse de pension agricole, à la Caisse de pension des salariés ou auprès de l'Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité~~ Caisse nationale d'assurance pension depuis au moins six mois. »»

Afin d'éviter tout cumul du congé de maternité et du congé en cas de naissance d'un enfant, le Conseil d'État demande de préciser que le congé en cas de naissance d'un enfant ne s'adresse qu'à l'indépendant qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, la personne reconnue comme second parent. La commission donne suite à cette demande en reprenant le libellé amendé proposé à l'endroit de l'article 1^{er}, point 1°, lettre a).

La commission supprime les termes « du présent titre, » à la suite des termes « section 8, ».

Comme suite à l'insertion d'un alinéa supplémentaire à la suite de l'alinéa 3 nouveau, il convient d'adapter à la phrase liminaire le nombre d'alinéas insérés à la fin de l'article L. 233-16. Il s'ensuit qu'il convient de se référer à sept alinéas au lieu de six alinéas.

Le Conseil d'État demande dans son avis complémentaire d'insérer à l'article L. 233-16 du Code du travail la précision que « le congé d'accueil peut être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que celui de l'indépendant ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption », ceci à l'instar de ce qui est prévu à l'article L. 233-16, point 7°, du Code du travail. La commission fait suite à cette demande. Par conséquent, l'alinéa 1^{er} de la lettre i), devenue lettre j), prend la teneur suivante :

« L'indépendant tel que défini à l'article 1^{er}, point 4, du Code de la sécurité sociale, **qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption**, a droit à dix jours de

congé en cas de naissance d'un enfant et à dix jours de congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que celui de l'indépendant ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption, lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels, à la Caisse de pension agricole, à la Caisse de pension des salariés ou auprès de l'Établissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité Caisse nationale d'assurance pension depuis au moins six mois. »

Par conséquent, cet ajout doit également se refléter à l'article 1^{er}, point 2^o, du présent projet de loi, qui procède à un réagencement de l'article L. 233-16 du Code du travail.

La commission parlementaire remplace par voie d'amendement au second alinéa introduit par la lettre i), devenue lettre j), les termes « à l'alinéa » par les termes « aux alinéas » et ajoute les termes « et 8 » après le chiffre « 7 ».

En conséquence, le second alinéa inséré par la lettre i), devenue lettre j), prend la teneur suivante:

« Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues **aux alinéas** à l'**alinéa 7 et 8 du présent article**. »

Le Conseil d'État constate en effet que, contrairement à ce qui est prévu pour les salariés, les dispositions applicables aux indépendants ne prévoient pas que le congé en cas de naissance d'un enfant et le congé d'accueil ne sont pas cumulables. Par conséquent, la commission fait droit à cette remarque en renvoyant en plus à l'alinéa 8. En effet, l'alinéa 8 de l'article L. 233-16 prévoit que les congés extraordinaires prévus aux points 2 (congé en cas de naissance d'un enfant) et 7 (congé d'accueil) sont limités à un seul congé par salarié et par enfant et ne sont dès lors pas cumulables.

Suite à une observation d'ordre légistique du Conseil d'État, la commission supprime les termes « du présent article », car ils sont superfétatoires.

Le Conseil d'État ne fait pas d'observation à cet égard.

La commission parlementaire précise par la voie d'amendement à l'alinéa 3 de la lettre i), devenue lettre j), que le versement de l'indemnité compensatoire commence à être dû « à partir de la dix-septième heure de congé » remplaçant ainsi les termes « pour les premiers huit jours de congé », et ajoute un alinéa 4 nouveau à la lettre i), devenue lettre j), de la teneur suivante: « En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine ».

Par conséquent, l'alinéa 3 et l'alinéa 4 nouveau de la lettre i), devenue lettre j), prennent la teneur suivante :

« L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, ~~pour les premiers huit jours de congé~~ **à partir de la dix-septième heure de congé** , à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'Etat fixée à ~~cent~~ **100** pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine. »

Bien que le Conseil d'État n'ait pas fait de remarques à ce sujet, il est proposé de modifier le dispositif applicable à l'indépendant afin d'y prévoir le même système d'indemnisation qu'en cas de remboursement à un employeur pour le fait qu'un de ses salariés a pris le congé en question.

La commission suit une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et remplace à l'alinéa 3 le terme « cent » par le chiffre « 100 ».

Le Conseil d'État ne fait pas d'observation à cet égard.

A l'alinéa 4, devenu l'alinéa 5, la commission ajoute le terme « effectif » derrière les termes « l'emménagement » pour donner ainsi suite à une observation d'ordre légistique du Conseil d'État.

La commission parlementaire supprime par voie d'amendement à l'endroit de l'alinéa 5, devenu l'alinéa 6 à la suite de l'insertion d'un alinéa 4 nouveau à la lettre i), devenue lettre j), les termes « via la plateforme électronique destinée à cet effet » pour les rajouter à la fin de l'alinéa complété par les termes « via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa précédent, par courrier simple ou électronique ».

En conséquence, l'alinéa visé prend la teneur suivante:

« Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe ~~via la plateforme électronique destinée à cet effet~~ l'employeur ou l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'Etat **via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa précédent, par courrier simple ou électronique.** »

En ce qui concerne les demandes de remboursement par l'État des premiers huit jours de congé en cas de naissance d'un enfant ou en cas de congé d'accueil aux indépendants, le texte précise que ces demandes doivent être présentées par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée sauf « si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi ».

Le Conseil d'État se demande de quelle façon l'employeur ou l'indépendant pourra apporter la preuve de cette absence d'accès.

De même, le Conseil d'État pose la question de savoir comment le ministre ayant le Travail dans ses attributions informera l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État lorsque ceux-ci n'ont pas accès à la plateforme électronique.

Pour ce qui est de la première question posée par la Haute Corporation, la preuve d'une absence d'accès pourra être fournie par tout moyen, en fait il s'agit surtout de continuer à offrir cette possibilité pour des cas très rares dans lesquels l'employeur ou l'indépendant ne dispose pas d'ordinateur ou n'a pas les connaissances informatiques requises.

Pour ce qui est de la deuxième question, il faut noter que si le demandeur apporte la preuve d'une absence d'accès à la plateforme électronique, il sera informé par courrier classique ou

électronique du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État. Le présent amendement vise à clarifier cette situation.

Le Conseil d'État ne fait pas d'observation à cet égard, mais demande de remplacer les termes « alinéa précédent » par les termes « alinéa 1^{er} ». La commission fait droit à cette demande.

ARTICLE 1^{er}, point 2° initial

Le projet de loi n° 8017 initial prévoit à l'endroit de son article 1^{er}, point 2°, de modifier l'article L. 621-3, paragraphe 1^{er}, du Code du travail.

Toutefois, vu l'article 6*bis* (devenu l'article 5) de la version finale du projet de loi n° 8016, les modifications et ajouts apportés à l'article L. 621-3 par le point 2 initial de l'article 1^{er} du projet de loi initial n° 8017 sont devenus superflus.

Par conséquent, la commission supprime par voie d'amendement le point 2° de l'article 1^{er}. Par ailleurs, il s'ensuit qu'il faut adapter l'intitulé du projet de loi en y supprimant au point 1° de l'intitulé la référence à l'article L. 621-3 du Code du travail.

Le Conseil d'État ne fait pas d'observation à cet égard.

Pour rappel : l'article 6*bis*, devenu l'article 5, du projet de loi 8016, prévoit de modifier l'article L. 621-3, paragraphe 1^{er}, du Code du travail, comme suit :

« 1° À la phrase liminaire, les termes « ou le travail » sont placés entre les termes « ayant l'emploi » et les termes « dans ses attributions » et les termes « L. 233-16, » sont placés entre les termes « aux articles » et les termes « L. 621-1 et L. 631-2 ».

2° À la lettre a), les termes « du congé de paternité » sont remplacés par les termes « des congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1^{er}, points 2, 7, 9 et 10 ».

3° À la lettre i), les termes « ainsi que » sont remplacés par une virgule et après les termes « législation sur le chômage partiel » sont insérés les termes « ainsi que de celle sur les congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1^{er}, points 2, 7, 9 et 10 ».

4° L'alinéa est complété par une lettre r) ayant la teneur suivante :

« r) au fichier exploité par le Centre commun de la sécurité sociale indiquant le taux à payer par l'employeur se rapportant à l'Association d'assurance accident, à la Caisse nationale de la santé, à la Caisse nationale d'assurance pension et au Service de santé au travail respectif pour les périodes de congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1^{er}, points 2, 7, 9 et 10. ». »

ARTICLE 1^{er}, point 2° nouveau

Le Conseil d'État fait remarquer à plusieurs reprises dans ses avis relatifs aux projets de loi n° 8016 et n° 8017 que le libellé de l'article L. 233-16 du Code du travail, tel qu'il résultera des nouveaux textes en question, devrait être réorganisé.

La commission parlementaire en tient compte et réagence l'article L. 233-16 du Code du travail en le subdivisant en huit paragraphes et en adaptant les renvois en conséquence. La commission insère un point 2° nouveau à l'article 1^{er} du projet de loi pour tenir compte dudit réagencement. L'article 1^{er}, point 2° nouveau, prend la teneur suivante :

« 2° L'article L. 233-16 est réagencé comme suit :

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

1. un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire ;
2. dix jours pour le père ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption, 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 bénéficiaire du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre, pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que celui du salarié ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption ;
8. cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur ;
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 rendant indispensable la présence immédiate du salarié ;
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 qui réduit sa capacité et son autonomie ~~la rendant incapable~~ rendant le membre de famille ou la personne précitée incapable de compenser ou de faire face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques ou à des contraintes ou exigences liées à la santé et qui est attestée par un médecin ;

le tout avec pleine conservation de son salaire.

(2) 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.

(3) 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~~ **au paragraphe 1^{er}**, 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.

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

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

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

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

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

A partir de la dix-septième heure ces congés sont à charge du budget de l'État et pour le salarié dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'heure à partir de laquelle le remboursement est dû est fixée au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont le salaire de base, déclaré par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmenté des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé de paternité et du congé d'accueil prévus **au paragraphe 1^{er}**, points 2 et 7 ~~de l'alinéa 1^{er} du présent article~~.

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

(5) L'indépendant tel que défini à l'article 1^{er}, point 4, du Code de la sécurité sociale, qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption, a droit à dix jours de congé en cas de naissance d'un enfant et à dix jours de congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que celui de l'indépendant ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption, lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la Caisse nationale d'assurance pension depuis au moins six mois.

Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues aux alinéas 7 et 8 au paragraphe 4, alinéas 1^{er} et 2.

L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, à partir de la dix-septième heure de congé, à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'Etat fixée à ~~cent~~ 100 pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine.

(6) Pour avoir le remboursement des salaires et cotisations sociales ainsi que le versement des indemnités compensatoires visées ~~ci-dessus~~ au paragraphe 4 et 5, l'employeur ou l'indépendant est tenu, sous peine de forclusion dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou de la date de la prise d'effet de l'adoption, de présenter la demande, avec pièces à l'appui, par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur. Les demandes non transmises par cette voie ne sont recevables que si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe l'employeur ou l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'Etat via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa précédent, par courrier simple ou électronique.

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

(7) Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 9 et 10 correspondent à huit, respectivement quarante heures, fractionnables, pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

Le salarié qui bénéficie d'un de ces congés, est obligé d'en avertir, personnellement ou par personne interposée, par voie orale ou écrite, l'employeur ou un représentant de celui-ci au plus tard le jour même de l'absence.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur un certificat médical attestant que les conditions fixées au paragraphe 1^{er}, point 10 ~~de l'alinéa 4^{er}~~ sont remplies et un document prouvant le lien de famille entre le salarié et la personne en besoin ou la concordance de leurs lieux de résidence respectifs.

~~Cinquante~~ 50 pour cent des salaires payés par l'employeur pour ces congés sont à charge du budget de l'État.

Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont le salaire de base, déclaré par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmenté des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé pris en application du paragraphe 1^{er}, points 9 et 10 ~~de l'alinéa 4^{er} du présent article~~.

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

Pour avoir le remboursement de ~~cinquante~~ 50 pour cent des salaires visés ci-dessus, l'employeur est tenu, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de la prise du congé ou respectivement à compter du dernier jour du congé si le salarié le prend pendant plusieurs jours de suite, de présenter la demande, avec pièces à l'appui, par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur.

Les demandes non transmises par cette voie ne sont recevables que si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe l'employeur du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à ~~l'alinéa 21~~ au paragraphe 7, alinéa 8, par courrier simple ou électronique.

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

(8) 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~~ à 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. » »

Le fait de diviser l'article L. 233-16 du Code du travail en huit paragraphes vise à assurer une meilleure lisibilité de l'article et permettra à chaque salarié, employeur ou indépendant concerné de retrouver plus facilement les alinéas qui le concernent. La subdivision se présente selon la logique suivante :

- paragraphe 1^{er} : liste de congés extraordinaires ;
- paragraphe 2 : définitions ;
- paragraphe 3 : modalités selon lesquelles les congés peuvent être pris ;
- paragraphe 4 : congé de paternité et congé d'accueil pour le salarié ;
- paragraphe 5 : congé de paternité et congé d'accueil pour l'indépendant ;
- paragraphe 6 : modalités de remboursement par le budget de l'État pour l'employeur et l'indépendant ;
- paragraphe 7 : congé d'aidant et de force majeure pour les salariés (y inclus les modalités de remboursement) ;
- paragraphe 8 : protection des droits de salariés dans le contexte de ces congés.

La division en paragraphes ne raccourcit pas l'article L. 233-16 du Code du travail. Les renvois contenus dans l'article en question sont adaptés en conséquence, à savoir : au nouveau paragraphe 3, alinéa 3, les termes « à l'alinéa premier » sont remplacés par les termes « au paragraphe 1^{er} » ; au nouveau paragraphe 4, alinéa 7, la référence faite à l'alinéa 1^{er} est remplacée par une référence « au paragraphe 1^{er} » ; au nouveau paragraphe 5, alinéa 2, les termes « aux alinéas 7 et 8 » sont remplacés par les termes « au paragraphe 4, alinéas 1^{er} et 2 » ; au nouveau paragraphe 7, alinéa 3, la référence à l'alinéa 1^{er} est remplacée par une référence « au paragraphe 1^{er} », au nouveau paragraphe 7, alinéa 5, la référence à l'alinéa 1^{er} est remplacée par une référence « au paragraphe 1^{er} » et au nouveau paragraphe 7, alinéa 9, les termes « à l'alinéa 21 » sont remplacés par les termes « au paragraphe 7, alinéa 8 ».

La commission fait suite à des observations d'ordre légistique du Conseil d'État et insère les termes « que celui du salarié » à la suite des termes « dans le même ménage ». De même, la commission fait suivre les termes « l'emménagement » par le terme « effectif ». La commission remplace encore le terme « cent » par le chiffre « 100 » et le terme « cinquante » par le chiffre « 50 » pour désigner des pourcentages; elle supprime les termes « du présent article » pour étant superfétatoires, tout comme le terme « ci-dessus ». La commission remplace le terme « respectivement » par le terme « ou » à l'endroit du nouveau paragraphe 7, alinéa 7. Finalement, elle remplace les termes « par l'article L. 124-2 » par les termes « à l'article L. 124-2 ».

Le Conseil d'État ne fait pas d'autres observations quant au fond à l'égard de l'amendement qui consacre le réagencement de l'article L. 233-16. La commission transpose toutefois une

observation d'ordre légistique et écrit à l'endroit de l'article L. 233-16, paragraphe 7, alinéa 9, « à l'alinéa 8, » au lieu de « au paragraphe 7, alinéa 8, ».

ARTICLE 2

L'article 2 du projet de loi vise à insérer les nouvelles dispositions relatives au congé en cas de naissance et au congé d'accueil dans la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État. Au niveau des congés extraordinaires, le statut général des fonctionnaires de l'État s'inspire dans une large mesure des dispositions du Code du travail. Cette approche est maintenue dans le cadre du présent projet de loi. Les modifications de l'article 2 sont identiques, quant à leur sens, à celles qui sont faites à l'article 1^{er}, point 1^o, lettres a) à f) du projet de loi.

Pour rappel : en ce qui concerne les fonctionnaires communaux, il sera procédé à une modification parallèle du règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux.

La commission insère à l'article 2, lettre a), les termes « **en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption,** » entre les termes « législation nationale applicable » et les termes « sont ajoutés ».

En conséquence, l'article 2, lettre a), prend la teneur suivante:

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

1^o Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

- a) Au ~~paragraphe 1^{er}~~, point 3, les termes « ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable **en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption,** » sont ajoutés entre les termes « le père » et les termes « en cas de naissance » ; »

Concernant l'article 2, le Conseil d'État rappelle en effet les observations et l'opposition formelle formulées à l'endroit de l'article 1^{er} qui s'appliquent de manière identique à l'article sous examen. Il importe dès lors d'ajouter la même précision que celle introduite dans le Code du travail par le biais de l'amendement relatif à l'article 1^{er}, point 1^o, lettre a), de la loi en projet.

La commission suit le Conseil d'État en regroupant sous un point 1^o et un point 2^o les modifications apportées à l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État. Au point 1^o, il est ainsi tenu compte des modifications apportées au paragraphe 1^{er} de la loi du 16 avril 1979 prémentionnée et au point 2^o sont regroupés les modifications apportées au paragraphe 4 de la même loi. Les phrases liminaires aux points 1^o et 2^o sont adaptées en conséquence. La subdivision en lettres est également adaptée en conséquence.

Le Conseil d'État est en mesure de lever son opposition formelle.

A l'article 2, lettre c), devenu l'article 2, point 2^o, lettre a), la commission parlementaire rajoute au deuxième alinéa les termes « par agent et » entre les termes « un seul congé » et les termes « par enfant ».

Par conséquent, l'article 2, point 2^o, lettre a), prend la teneur suivante:

« 2° Le paragraphe 4 est modifié comme suit :

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

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

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

La précision apportée par la lettre c) initiale de l'article 2 vise à éviter un cumul des congés prévus au paragraphe 1^{er}, points 3° et 4° de l'article 28-5 et de préciser qu'il s'agit effectivement d'un congé par agent et par enfant. C'est donc pour clarifier cette situation et pour éviter que la disposition puisse laisser penser que seulement un congé peut être pris par enfant qu'il est proposé de rajouter les termes « par agent et » entre les termes « un seul congé » et les termes « par enfant ».

La commission insère au premier alinéa du point 2°, lettre a), le terme « effectif » derrière les termes « l'emménagement » et elle fait référence à une « durée de travail hebdomadaire » au lieu de se référer au « temps de travail hebdomadaire », faisant ainsi suite à des observations d'ordre légistique du Conseil d'État. La commission maintient la référence à plusieurs « employeurs », car il existe des situations permettant à des fonctionnaires de l'État d'avoir d'autres employeurs à côté de l'État.

Le Conseil d'État n'a pas d'autre observation à faire à cet égard.

ARTICLE 3

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

Dans son avis du 25 octobre 2022, le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond à l'égard de l'article 3.

La commission insère à l'article 3 le terme « effectif » derrière les termes « l'emménagement » et elle accorde le terme « situe » au pluriel.

* * *

VI. Texte proposé par la commission parlementaire

Compte tenu des considérations qui précèdent, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi n° 8017 dans la teneur qui suit :

Projet de loi portant modification :

- 1° de l'article L. 233-16 du Code du travail ;**
- 2° de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État**

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

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

a) A l'alinéa 1^{er}, point 2, les termes « ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption, » sont ajoutés entre les termes « le père » et les termes « en cas de naissance » ;

b) A l'alinéa 1^{er}, le point 7 est complété par le bout de phrase :

« , pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que celui du salarié ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption » ;

c) L'alinéa 7 est remplacé par les deux alinéas suivants :

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

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

d) A l'ancien alinéa 8, devenu l'alinéa 9, les termes « l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption » sont remplacés par les termes « , en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'adoption » ;

e) L'ancien alinéa 9, devenu l'alinéa 10, est complété par la phrase suivante :

« Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas. » ;

f) L'ancien alinéa 10, devenu l'alinéa 11, est remplacé par l'alinéa suivant :

« A défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au salarié de prendre le congé, en

entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du salarié et ceux de l'employeur. » ;

g) A l'ancien alinéa 11, devenu l'alinéa 12, les termes « À partir du troisième jour » sont remplacés par les termes « À partir de la dix-septième heure » et il est complété par les termes « et pour le salarié dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'heure à partir de laquelle le remboursement est dû est fixée au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné ».

h) L'ancien alinéa 12, devenu l'alinéa 13, est supprimé ;

i) L'ancien alinéa 13, est remplacé par les deux alinéas suivants :

« Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont le salaire de base, déclaré par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmenté des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé de paternité et du congé d'accueil prévus à l'alinéa 1^{er}, points 2 et 7.

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

j) A la fin de l'article L. 233-16, sont insérés sept nouveaux alinéas de la teneur suivante :

« L'indépendant tel que défini à l'article 1^{er}, point 4, du Code de la sécurité sociale, qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption, a droit à dix jours de congé en cas de naissance d'un enfant et à dix jours de congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que celui de l'indépendant ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption, lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la Caisse nationale d'assurance pension depuis au moins six mois.

Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues aux alinéas 7 et 8.

L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, à partir de la dix-septième heure de congé, à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'Etat fixée à 100 pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine.

Pour avoir le remboursement des salaires et cotisations sociales ainsi que le versement des indemnités compensatoires visées ci-dessus, l'employeur ou l'indépendant est tenu, sous peine de forclusion dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou de la

date de la prise d'effet de l'adoption, de présenter la demande, avec pièces à l'appui, par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur. Les demandes non transmises par cette voie ne sont recevables que si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe l'employeur ou l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'Etat via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa 1^{er}, par courrier simple ou électronique.

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

2° L'article L. 233-16 est réagencé comme suit :

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

1. un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire ;
2. dix jours pour le père ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption, 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 bénéficiaire du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre, pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que celui du salarié ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption ;
8. cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur ;
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 rendant indispensable la présence immédiate du salarié ;
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 qui réduit sa capacité et son autonomie rendant le membre de famille ou la personne précitée incapable de compenser ou de faire face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques ou à des contraintes ou exigences liées à la santé et qui est attestée par un médecin ;

le tout avec pleine conservation de son salaire.

(2) 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.

(3) 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 au paragraphe 1^{er}, 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.

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

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

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

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

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

A partir de la dix-septième heure ces congés sont à charge du budget de l'État et pour le salarié dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'heure à partir de laquelle le remboursement est du est fixée au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont le salaire de base, déclaré par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmenté des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé de paternité et du congé d'accueil prévus au paragraphe 1^{er}, points 2 et 7.

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

(5) L'indépendant tel que défini à l'article 1^{er}, point 4, du Code de la sécurité sociale, qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption, a droit à dix jours de congé en cas de naissance d'un enfant et à dix jours de congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéficiaire du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que celui de l'indépendant ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption, lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la Caisse nationale d'assurance pension depuis au moins six mois.

Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues au paragraphe 4, alinéas 1^{er} et 2.

L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, à partir de la dix-septième heure de congé, à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'Etat fixée à 100 pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine.

(6) Pour avoir le remboursement des salaires et cotisations sociales ainsi que le versement des indemnités compensatoires visés au paragraphe 4 et 5, l'employeur ou l'indépendant est tenu, sous peine de forclusion dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou de la date de la prise d'effet de l'adoption, de présenter la demande, avec pièces à l'appui, par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur. Les demandes non transmises par cette voie ne sont recevables que si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe l'employeur ou l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'Etat via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa précédent, par courrier simple ou électronique.

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

(7) Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 9 et 10 correspondent à huit, respectivement quarante heures, fractionnables, pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

Le salarié qui bénéficie d'un de ces congés, est obligé d'en avertir, personnellement ou par personne interposée, par voie orale ou écrite, l'employeur ou un représentant de celui-ci au plus tard le jour même de l'absence.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur un certificat médical attestant que les conditions fixées au paragraphe 1^{er}, point 10 sont remplies et un document prouvant le lien de famille entre le salarié et la personne en besoin ou la concordance de leurs lieux de résidence respectifs.

50 pour cent des salaires payés par l'employeur pour ces congés sont à charge du budget de l'État.

Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont le salaire de base, déclaré par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmenté des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé pris en application du paragraphe 1^{er}, points 9 et 10.

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

Pour avoir le remboursement de 50 pour cent des salaires visés ci-dessus, l'employeur est tenu, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de la prise du congé ou à compter du dernier jour du congé si le salarié le prend pendant plusieurs jours de suite, de présenter la demande, avec pièces à l'appui, par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur.

Les demandes non transmises par cette voie ne sont recevables que si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe l'employeur du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa 8, par courrier simple ou électronique.

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

(8) 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 à 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. »

Art. 2. L'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

a) Au point 3, les termes « ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption, » sont ajoutés entre les termes « le père » et les termes « en cas de naissance » ;

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

2° Le paragraphe 4 est modifié comme suit :

a) L'alinéa 1^{er} est remplacé par les deux alinéas suivants :

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

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

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

c) L'alinéa 4 est complété comme suit : « Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas. » ;

d) L'alinéa 5 est modifié comme suit : « A défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que le chef d'administration et le fonctionnaire se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au fonctionnaire de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du fonctionnaire et ceux de son administration. ».

Art. 3.

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

* * *

Luxembourg, le 6 juillet 2023

Le Président - Rapporteur,
Dan KERSCH