



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**

*

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 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 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 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 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.

Projet de loi adopté par la Chambre des Députés
en sa séance publique du 11 juillet 2023

Le Secrétaire général,

Le Président,

s. Laurent Scheeck

s. Fernand Etgen