

**N° 8016<sup>12</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

**PROJET DE LOI**

**portant modification :**

**1° du Code du travail ;**

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

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

**en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

\* \* \*

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI  
ET DE LA SECURITE SOCIALE**

(6.7.2023)

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. ANTECEDENTS**

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.

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

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont émis un avis commun en date du 2 novembre 2022.

La Chambre des Députés fut saisie le 25 janvier 2023 de deux amendements gouvernementaux.

Un avis complémentaire de la Chambre des Salariés date du 9 février 2023.

Le Conseil supérieur des personnes handicapées a émis un avis en date du 14 mars 2023.

L'avis complémentaire du Conseil d'État date du 31 mars 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. Au cours de cette réunion, la commission a désigné M. Dan Kersch comme Rapporteur du projet de loi 8016.

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

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

La commission a examiné le second 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 de transposer en droit national 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.

La directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité et de congé parental ainsi qu'en matière de formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou aidants. En outre, ladite directive introduit le congé d'aidant et consacre le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure. 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. Les dispositions de la directive relatives au congé de paternité ne figurent pas dans le présent projet de loi, mais font l'objet du projet de loi n° 8017.

Le projet de loi entend introduire deux nouveaux congés. Ainsi, il vise à conférer à chaque salarié le droit de prendre un congé d'aidant de cinq jours ouvrables par an pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille. De plus, le projet de loi prévoit pour chaque salarié le droit de s'absenter du travail d'un jour par an pour des raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rendent indispensable la présence immédiate du salarié et de demander des formes souples de travail.

Le projet de loi prévoit également l'accès à des formules de travail plus souples pour les salariés avec une ancienneté minimale de six mois et dont les enfants n'ont pas encore atteint l'âge de neuf ans.

Le projet de loi prévoit des dispositions relatives à la protection des droits des salariés qui prennent un des congés extraordinaires prévus à l'article L. 233-16 du Code du travail et de prévoir des sanctions en cas de refus de l'employeur d'accorder un de ces congés. Ainsi, le projet de loi prévoit de protéger les salariés contre un licenciement qui est en relation directe avec une demande d'un des nouveaux congés extraordinaires ou des formules de travail souples. En outre, le projet de loi prévoit que lors de la demande d'un congé parental fractionné ou lors du report du deuxième congé parental, l'employeur doit motiver sa décision de refus par écrit et qu'avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure une forme alternative de congé parental doit être proposée au salarié.

Le Gouvernement s'est engagé à soulager les employeurs des charges financières générées par les deux nouveaux congés extraordinaires, dans le cadre des discussions avec les partenaires sociaux qui ont eu lieu entre le 18 et le 21 septembre 2022 en vue de la conclusion d'un accord tripartite, à cofinancer cette charge supplémentaire à raison de 50%. Pour tenir compte de cette décision au sujet des dispositions relatives au congé pour raisons de force majeure liées à des raisons familiales urgentes et au congé d'aidant, une série d'amendements gouvernementaux a été déposée en date du 25 janvier 2023.

Des amendements parlementaires introduits en date du 7 juin 2023 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'ETAT

Dans son avis du 25 octobre 2022, le Conseil d'État formule cinq oppositions formelles.

Trois oppositions formelles concernent une transposition incorrecte et incomplète de la directive. Une opposition formelle porte sur la violation du principe de la légalité des peines. La cinquième opposition formelle porte sur l'article 6 proposé de la version initiale du projet de loi. Cet article

introduit le droit de demander des formules souples de travail. Néanmoins, l'article n'envisage pas d'insérer des dispositions similaires dans les lois relatives au statut des fonctionnaires de l'État et des fonctionnaires communaux. En conséquence, le Conseil d'État formule une opposition formelle.

Dans son avis complémentaire du 31 mars 2023, le Conseil d'État maintient ses observations et ses cinq oppositions formelles formulées dans son avis du 25 octobre 2022. En plus de ces cinq oppositions formelles relatives au projet de loi initial, la Haute Corporation formule deux oppositions formelles relatives aux amendements gouvernementaux du 25 janvier 2023.

Dans son deuxième avis complémentaire du 4 juillet 2023, le Conseil d'État est en mesure de lever ses sept oppositions formelles. 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 (CSL) marque son accord au projet de loi. Cependant, la chambre professionnelle critique que le projet de loi n'est pas assez ambitieux pour améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés.

En ce qui concerne le congé d'aidant, la chambre professionnelle regrette entre autres que le champ d'application du congé social, tel qu'il est prévu pour les fonctionnaires et agents communaux, ne soit pas élargi à tous les salariés du secteur privé. Elle formule plusieurs critiques et recommandations concernant le congé parental – portant entre autres sur le délai maximal pour pouvoir en profiter et le plafonnement du revenu de remplacement perçu lors du congé parental. La CSL regrette que les sanctions prévues ne soient pas adaptées.

Dans son avis complémentaire du 9 février 2023, la Chambre des Salariés marque son accord aux amendements gouvernementaux.

##### **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 2 novembre 2022, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent au projet de loi.

Sans préjudice des aménagements temporaires prévus dans l'Accord tripartite du 28 septembre 2022, les deux chambres professionnelles critiquent que le Gouvernement propose d'instaurer au profit des salariés un « congé d'aidant » de cinq jours et un « congé pour force majeure liée à des raisons familiales urgentes » d'une journée sur une période de 12 mois sans perte de rémunération à charge des entreprises. Les deux chambres avancent que la directive (UE) 2019/1158 ne prévoit justement pas d'obligation de rémunération ou d'indemnité.

Sur le fond, elles considèrent que les dispositions visant à introduire le congé d'aidant et le congé pour raisons de force majeure devraient être clarifiées (conditions d'ouverture, période de référence notamment) et que l'existence de différences notables entre ces deux types de congés justifie de définir un régime propre à chacun d'eux, respectivement de réagencer les dispositions projetées au niveau de l'article L. 233-16 du Code du travail.

##### **Avis du Conseil supérieur des personnes handicapées**

Dans son avis du 14 mars 2023, le Conseil supérieur des personnes handicapées (CSPH) propose d'élargir la définition d'aidant à une personne de confiance désignée par la personne aidée. Cette possibilité devrait en outre permettre à ce que la personne aidée puisse faire appel à plusieurs aidants au cours d'une même année si cela s'avérait nécessaire.

Le CSPH note que le projet de loi précise que chaque salarié aura droit à un entretien avec son employeur dans le but de demander des formules souples de travail, à savoir le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, tout en garantissant au salarié un retour au régime de travail de départ. Le CSPH préconise de préciser dans le projet de loi que la formule souple de travail est bien renouvelable.

### **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 marque son accord aux amendements parlementaires.

\*

### **V. COMMENTAIRE DES ARTICLES**

*Article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettres a) et b) (Article 1<sup>er</sup>, points 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> initiaux)*

*Lettre a)*

L'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, devient l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre a). Il y est prévu de remplacer à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, aux points 7 et 8, du Code du travail, le point final par un point-virgule. Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire à cet égard.

*Lettre b)*

L'article 1<sup>er</sup>, point 2<sup>o</sup>, du projet de loi, qui vise à modifier l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, devient l'article 1<sup>er</sup>, point 1<sup>o</sup>, lettre b), de la loi en projet, suite à une renumérotation issue des observations d'ordre légistique du Conseil d'État, reprises par la commission parlementaire.

Le nouveau point 9 à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, tel qu'il est introduit au Code du travail par le projet de loi initial, prévoit que le salarié a droit à un jour de congé extraordinaire sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de famille (fils, fille, mère, père, conjoint ou partenaire) rendant indispensable la présence immédiate du salarié. Le salarié bénéficiaire de ce congé extraordinaire doit apporter la preuve de justification de la raison familiale urgente pour laquelle il a sollicité et profité du congé, en présentant à son employeur un certificat médical, comme l'indique encore le projet de loi initialement déposé.

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

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

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

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

Les auteurs du projet de loi initial notent encore qu'en ce qui concerne les fonctionnaires communaux, le règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés

des fonctionnaires communaux prévoit également dans son article 28, points 3 et 4 un congé de conve-  
nances personnelles et un congé social.

Concernant le point 2° initial de l'article premier du projet de loi, qui vise à transposer les articles 6  
et 7 de la directive 2019/1158 relatifs au congé d'aidant et à l'absence de travail pour raisons de force  
majeure, le Conseil d'État s'oppose formellement à cause d'une transposition incorrecte et incomplète  
de la directive.

En ce qui concerne le droit pour le salarié de s'absenter du travail pour raisons de force majeure,  
lequel sera prévu par l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 9, du Code du travail, le Conseil d'État note  
dans son avis du 25 octobre 2022 que le texte du projet de loi initial limite celui-ci au cas de maladie  
ou d'accident d'un membre de famille et que les raisons de force majeure doivent être attestées par un  
médecin. Or, la directive ne limite pas l'application du droit de s'absenter du travail aux seuls membres  
de famille et ne prévoit pas que le recours au droit de s'absenter du travail peut être subordonné à la  
présentation de justifications appropriées (contrairement d'ailleurs à ce qu'elle exige pour le congé  
d'aidant).

En ce qui concerne le congé d'aidant, le Conseil d'Etat souligne que l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>,  
point 10, du Code du travail, reprend le texte de la directive, sans pour autant définir ce qu'il faut  
entendre par « raison médicale grave ».

Pour tenir compte des remarques du Conseil d'Etat et pour lui permettre de lever son opposition  
formelle en ce qui concerne le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure et du congé  
d'aidant, la commission supprime au point 9 les références à un membre de la famille et à une attes-  
tation médicale. La commission précise au point 10 la notion de « raison médicale grave » en y insérant  
une définition reprise du droit allemand et qui décrit la notion de « Pflegebedürftigkeit ».

Par voie d'amendement, la commission modifie comme suit l'article 1<sup>er</sup>, point 1°, lettre b) :

« 1° Au point 9, les termes « d'un membre de famille tel que défini ci-dessous » ainsi que les termes  
« et qui sont attestées par un médecin » sont supprimés ;

2° Au point 10, les termes « qui réduit sa capacité et son autonomie la rendant incapable de com-  
penser ou de faire face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psy-  
chologiques ou à des contraintes ou exigences liées à la santé et qui est » sont ajoutés entre les  
termes « pour raison médicale grave » et « attesté par un médecin. ».

En conséquence de ce qui précède, l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi prend la teneur suivante :

« **Art. 1<sup>er</sup>.** L'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code du travail, est modifié comme suit :

1° L'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

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

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

« 9. un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure  
liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre  
de famille tel que défini ci-dessous rendant indispensable la présence immédiate du  
salarié et qui sont attestées par un médecin ; »

« 10. cinq jours sur une période d'occupation de douze mois pour apporter des soins per-  
sonnels 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 de compenser ou de faire face de manière auto-  
nome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques ou à des  
contraintes ou exigences liées à la santé et qui est attestée par un médecin. »

Dans son deuxième avis complémentaire, émis le 4 juillet 2023, le Conseil d'État constate qu'il est  
en mesure de lever son opposition formelle dès lors que l'amendement répond aux critiques formulées  
dans l'avis du 25 octobre 2022 de la Haute Corporation.

Dans ses observations d'ordre légistique, le Conseil d'État signale dans son deuxième avis complé-  
mentaire qu'il convient de remplacer à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 10, les termes « la rendant  
incapable » par les termes « rendant le membre de famille ou la personne précitée incapable ». La  
commission fait droit à cette observation et adapte le libellé visé en conséquence. Par conséquent, le  
point 10 visé prend la teneur suivante :

- « 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. » »

*Article 1<sup>er</sup>, point 2° (Article 2 initial)*

L'article 2 initial devient l'article 1<sup>er</sup>, point 2°. La phrase liminaire est adaptée en conséquence.

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

Le Conseil d'État n'émet pas d'observation à cet égard.

*Article 1<sup>er</sup>, point 3° (Article 2bis nouveau)*

Par un premier amendement gouvernemental du 25 janvier 2023, il est inséré un nouvel article 2bis entre les articles 2 et 3 initiaux du projet de loi. Le nouvel article 2bis devient l'article 1<sup>er</sup>, point 3°, de la loi en projet.

Le nouvel article 2bis prend la teneur suivante :

« **Art. 2bis.** L'article L. 233-16 du même code est complété, après l'alinéa 13, par les alinéas suivants :

« Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 9 et 10 correspondent à un maximum de huit, respectivement quarante heures, fractionnables en heures entières, 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 avvertir, personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou un représentant de celui-ci au plus tard le jour même de l'absence.

Le troisième jour après son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur un certificat médical attestant que les conditions fixées au point 9 respectivement au point 10 de l'alinéa 1<sup>er</sup> sont remplies et un document prouvant le lien de famille entre le salarié et la personne en besoin ou, pour le point 10, la concordance de leurs lieux de résidence respectifs.

Cinquante 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 des points 9 et 10 de l'alinéa 1<sup>er</sup> 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 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 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 via la plateforme électronique destinée à cet effet l'employeur 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. »

Les auteurs de l'amendement gouvernemental précisent ce qui suit à l'égard des nouveaux alinéas introduits à l'article L. 233-16 du Code du travail :

*Ad alinéa 1<sup>er</sup>*

Vu que les salariés bénéficiaires d'un congé pour cas de force majeure (nouveau point 9) ou d'un congé d'aidant (nouveau point 10) risquent de se poser souvent la question de savoir si ce congé peut être fractionné et comment se calcule le temps pouvant être pris par le salarié qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'alinéa premier de la partie nouvellement introduite par le présent amendement précise que le congé pour raisons de force majeure lié à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de la famille correspond à un maximum de 8 heures et le congé pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage, nécessitant des soins ou une aide considérable pour raisons médicales graves (« congé d'aidant »), correspond à un maximum de 40 heures calculées dans les deux cas, sur une période d'occupation de douze mois et un temps de travail hebdomadaire normal de 40 heures.

Les jours de congé prévus ci-dessus sont dorénavant fractionnables en heures entières sachant que chaque heure entamée est comptabilisée comme une heure entière. Un décompte en minutes n'est pas concevable puisqu'administrativement ingérable tant au niveau de l'employeur que du service en charge du remboursement.

*Ad alinéas 2 et 3*

L'alinéa 2 précise la procédure que le salarié doit respecter pour informer son employeur du fait qu'il est obligé de prendre un de ces congés extraordinaires.

Ensuite, l'alinéa 3 dispose expressément qu'en application des points 9 et 10 de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 233-16 le salarié doit, dans un délai déterminé, fournir un certificat médical et un document rapportant la preuve du lien de parenté avec respectivement du lieu de résidence de la personne malade ou victime d'un accident ou nécessitant des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave.

La teneur de ces deux alinéas est largement inspirée des paragraphes 1 et 2 de l'article L. 121-6 relatif aux formalités à respecter par le salarié incapable de travailler pour cause de maladie.

*Ad alinéa 4*

L'alinéa 4 limite la participation de l'Etat à 50% du salaire avancé par l'employeur.

*Ad alinéas 5 et 6*

L'alinéa 5 définit clairement les éléments pris en compte pour le calcul du montant à rembourser afin d'éviter le plus possible des incertitudes et des litiges à ce sujet.

L'alinéa 6 limite le salaire de base qui sert à calculer le remboursement au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. En outre, il précise que pour le salarié qui travaille à temps partiel, cette limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail pour éviter toute discussion sur ce point dans le cadre de l'application pratique des dispositions en question.

*Ad alinéas 7, 8 et 9*

L'alinéa 7 prévoit un délai de forclusion de 6 mois pour avoir le remboursement de 50% des salaires correspondant aux congés pris. Ce délai permet aux entreprises de grouper leurs demandes pour les faire par exemple deux ou trois fois par année.

En effet, ces congés pouvant être pris en heures, les demandes risquent d'être nombreuses et de ne concerner que de très petits montants.

Afin de simplifier et d'accélérer la procédure les demandes sont à faire 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.

Dans ce même but tous les échanges d'informations se feront via ladite plateforme.

Les demandes introduites par la voie classique resteront néanmoins recevables quant à la forme pour autant que le recours au moyen en question soit motivé par la non accessibilité à la voie électronique.

*Ad alinéa 10*

Cette précision constitue un moyen supplémentaire de sécurité pour l'Etat qui s'engage financièrement dans le cadre de l'application du présent dispositif.

La commission parlementaire supprime à l'endroit de l'article *2bis* de la loi en projet, devenu l'article 1<sup>er</sup>, point 3<sup>o</sup>, à **l'alinéa 14** (alinéa 1<sup>er</sup> suivant l'amendement gouvernemental) de l'article L. 233-16 du Code du travail, les termes « **en heures entières** » ainsi que les termes « à un maximum de ».

En conséquence de ce qui précède, l'alinéa 14 de l'article L. 233-16 prend la teneur suivante :

« Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 9 et 10 correspondent à un maximum de huit, respectivement quarante heures, fractionnables **en heures entières**, 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. »

En effet, afin de s'aligner à la même formulation qui a été utilisée à l'article premier, lettre c) du projet de loi n° 8017 qui prévoit le remplacement de l'ancien alinéa 7 de l'article L. 233-16 du Code du travail, la commission supprime, par la voie du présent amendement, à l'alinéa 14 de l'article L. 233-16 les termes « en heures entières ». Il est ainsi tenu compte que le nombre d'heures visé est fractionnable.

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

Par ailleurs, la commission suit le Conseil d'État qui constate que dans le libellé de l'alinéa 14, dans sa version déposée par voie d'amendement gouvernemental, il est précisé que « les jours de congés extraordinaires [...] correspondent à un maximum de huit, respectivement quarante heures [...] ». Dans la mesure où les congés visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 9 et 10, ne peuvent de toute manière pas excéder respectivement un ou cinq jours, ladite précision n'apporte aucune plus-value et est donc à omettre. Suite à cette remarque, la commission supprime à l'alinéa 14 les termes « un maximum de ».

La commission parlementaire ajoute à **l'alinéa 15** (alinéa 2 suivant l'amendement gouvernemental) de l'article L. 233-16 les termes « par voie orale ou écrite, » entre les termes « par personne interposée, » et les termes « l'employeur ou un représentant de celui-ci ».

En conséquence de ce qui précède, l'alinéa 15 de l'article L. 233-16 prend la teneur suivante :

« 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. »

Concernant l'alinéa 15, le Conseil d'État se demande dans son avis complémentaire du 31 mars 2023 pourquoi il n'était pas précisé dans le texte que le salarié peut avertir son employeur de manière orale ou écrite, comme le prévoit l'article L. 121-6, paragraphe 1<sup>er</sup>. La commission parlementaire fait droit à cette remarque en complétant l'alinéa 15 par la disposition que le salarié peut en effet avertir son employeur de manière orale ou écrite.

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

La commission parlementaire modifie à l'article *2bis* du projet de loi, devenu l'article 1<sup>er</sup>, point 3<sup>o</sup>, **l'alinéa 16** (alinéa 3 suivant l'amendement gouvernemental) de l'article L. 233-16 du Code du travail, en y remplaçant le terme « après » par le terme « de » et en supprimant les termes « au point 9 respectivement » ainsi que les termes « , pour le point 10, ».

En conséquence de ce qui précède, l'alinéa 16 de l'article L. 233-16 prend la teneur suivante :

« Le troisième jour **après de** son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur un certificat médical attestant que les conditions fixées **au point 9 respectivement à**



l'alinéa 1<sup>er</sup>, au point 10, de l'alinéa 1<sup>er</sup> sont remplies et un document prouvant le lien de famille entre le salarié et la personne en besoin ou, ~~pour le point 10,~~ la concordance de leurs lieux de résidence respectifs. »

Le Conseil d'État a en effet signalé dans son avis complémentaire du 31 mars 2023 que l'alinéa 16, dans sa version amendée, modifie la terminologie concernant le délai dans lequel le salarié doit remettre les documents justifiant son absence à son employeur. Dans le texte sous examen, ce délai est en effet fixé au « troisième jour après son absence au plus tard » alors que l'article L. 121-6, paragraphe 2, évoque « le troisième jour de son absence au plus tard ».

Le Conseil d'État a aussi soulevé dans son avis du 25 octobre 2022 que « la directive ne prévoit [...] pas que le recours au droit de s'absenter du travail peut être subordonné à la présentation de justifications appropriées, et ce contrairement à ce qu'elle exige pour le congé d'aidant », il se pose le problème à l'alinéa 16 qu'il est prévu que le salarié doit remettre à l'employeur un certificat médical attestant les conditions fixées au point 9 (congé d'absence pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident). Le Conseil d'État doit dès lors s'y opposer formellement pour transposition incorrecte de la directive (UE) 2019/1158.

En vue de tenir compte de la remarque du Conseil d'État relative à la terminologie différente utilisée à l'alinéa 16 et non-alignée à celle prévue à l'article L. 121-6, paragraphe 2, la commission remplace par voie d'amendement à l'alinéa 16 le terme « après » par le terme « de ».

Afin de permettre au Conseil d'État de lever l'opposition formelle précitée, la commission supprime les termes « au point 9 respectivement » ainsi que les termes « , pour le point 10, ».

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

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 du projet de loi n° 8016, soit le terme « rémunération », comme c'est le cas dans le projet de loi n° 8017.

La commission suit la recommandation du Conseil d'État en maintenant le terme « salaire » dans le projet de loi n° 8016 et en remplaçant le terme « rémunération » dans le projet de loi n° 8017 par le terme « salaire ».

La commission parlementaire supprime à l'alinéa 22 (alinéa 9 suivant l'amendement gouvernemental) de l'article L. 233-16 les termes « via la plateforme électronique destinée à cet effet » entre les termes « informe » et « l'employeur du détail et du montant » et ajoute le bout de phrase « via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa 21, par courrier simple ou électronique. » à la suite des termes « par la Trésorerie de l'État ».

En conséquence de ce qui précède, l'alinéa 22 de l'article L. 233-16 prend la teneur suivante :

« Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe ~~via la plateforme électronique destinée à cet effet~~ 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, par courrier simple ou électronique.~~ »

En ce qui concerne l'alinéa 21 de l'article L. 233-16, le Conseil d'État se demande, comme il l'a déjà observé dans son avis du 25 octobre 2022 relatif au projet de loi n° 8017, de quelle façon l'employeur pourra apporter la preuve d'une absence d'accès à la plateforme électronique permettant de demander le remboursement. De même, se pose la question de savoir comment le ministre ayant le Travail dans ses attributions informera l'employeur du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État lorsque celui-ci n'a 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 ne dispose pas d'ordinateur ou n'a pas les connaissances informatiques requises. Tel pourrait par exemple être le cas pour une personne très âgée qui emploie un jardinier qui veut prendre un des congés extraordinaires prévus aux points 2, 7, 9 ou 10 de l'alinéa premier de l'article L. 233-16.

Pour ce qui est de la deuxième question, la commission parlementaire retient que si l'employeur 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. Afin de

prévoir expressément cette possibilité dans le texte, l'alinéa en question est reformulé en y supprimant les termes « via la plateforme électronique destinée à cet effet » pour rajouter à la fin de l'alinéa 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 21, par courrier simple ou électronique ».

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

La commission applique aux alinéas 17 et 20 une observation d'ordre légistique faite par le Conseil d'État et remplace le terme « cinquante » par le chiffre « 50 » pour marquer un pourcentage.

*Article 1<sup>er</sup>, point 3<sup>o</sup> (suite) (Article 3 initial)*

A la suite des observations d'ordre légistique émises par le Conseil d'État dans son avis du 25 octobre 2022, et qui ont une incidence sur la numérotation des articles de la loi en projet, la phrase liminaire initiale de l'article 3 initial est supprimée et les dispositions contenues dans l'article 3 initial sont rajoutées à l'article 1<sup>er</sup>, point 3<sup>o</sup>, qui les précèdent. En effet, sont ici visés les alinéas constituant un ajout à l'article L. 233-16 du Code du travail, lui-même déjà complété par 10 alinéas nouveaux insérés à la suite de l'alinéa 13 dudit article du Code du travail.

Par analogie à ce qui est déjà prévu pour le congé parental aux paragraphes 8 et 9 de l'article L. 234-47, les auteurs du projet de loi insèrent à l'article 3 initial du projet de loi huit nouveaux alinéas à la fin de l'article L. 233-16 du Code du travail afin d'assurer que les salariés qui ont pris l'un des congés visés aux points 1 à 10 du même article bénéficient d'une protection contre le licenciement, les repréailles ou le traitement moins favorable, que leurs droits en matière d'emploi sont garantis lorsqu'ils bénéficient d'un des congés et que l'employeur soit sanctionné lorsque le salarié se voit refuser un congé extraordinaire qui lui est légalement dû.

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

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

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

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

La commission parlementaire supprime à l'endroit de l'article 3 initial du projet de loi les alinéas 20 et 21 nouvellement prévus à l'article L. 233-16 du Code du travail par le projet de loi initial, relatifs à des sanctions à l'encontre des employeurs fautifs. A l'article 3 du projet de loi, les deux derniers alinéas sont dès lors supprimés.

Par conséquent, l'article 3 initial prend la teneur suivante :

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

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

L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé un de ces congés ou en a bénéficié. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent alinéa est nulle et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Pendant la durée des congés, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée des congés est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début des congés.

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

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

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

En ce qui concerne les sanctions prévues à l'encontre des employeurs qui refuseraient au salarié un des congés prévus par l'article L. 233-16 du Code du travail, le Conseil d'État constate que l'article L. 233-20 prévoit des sanctions en cas d'infraction à l'ensemble des dispositions du chapitre III, du titre III, du livre II, du Code du travail, donc y inclus l'article L. 233-16.

Ainsi, tant l'article L. 233-16, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 20, du Code du travail, dans sa teneur initialement proposée, que l'article L. 233-20 du Code du travail prévoient d'assortir de deux sanctions pénales différentes un même fait, à savoir le refus d'un des congés extraordinaires prévus à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 233-16 par l'employeur, ce qui est inconcevable au vu du principe de la légalité des peines, consacré par l'article 14 de la Constitution, qui, d'après la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, exige que les peines soient suffisamment déterminées, à l'effet de permettre à tout justiciable commettant un fait pénalement répréhensible de mesurer la nature et la portée des sanctions, le cas échéant, encourues.

Partant, le Conseil d'État s'oppose formellement à l'alinéa 20 initial dans sa teneur proposée.

Par ailleurs, le Conseil d'État constate que le délai de récidive prévu à l'article L. 233-16, alinéa 21, dans sa teneur proposée, diffère de celui applicable dans le cadre de l'article L. 233-20 du Code du travail. En effet, l'article L. 233-20 ne fixant pas de délai dérogatoire, le délai de droit commun en matière de récidive s'applique en cas d'infractions commises aux dispositions prévues à l'article L. 233-20.

Alors que l'article L. 233-20 prévoit déjà des sanctions en cas d'infraction à l'ensemble des dispositions du chapitre III, du titre III, du livre II, du Code du travail, donc y inclus l'article L. 233-16, et afin de permettre au Conseil d'État de lever l'opposition formelle en question, la commission parlementaire supprime donc les alinéas 20 et 21 nouvellement prévus par le projet de loi initial.

En ce qui concerne les fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires communaux, le Conseil d'État estime que le régime disciplinaire applicable à la Fonction publique répond aux exigences de la directive en termes de sanctions et qu'il n'est donc pas nécessaire d'insérer des dispositions nouvelles à l'égard des sanctions dans la législation afférente.

Quant à l'opposition formelle du Conseil d'État relative à l'absence au projet de loi initial de dispositions prévoyant que le travailleur 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 deux types de congé prévus par la

directive dans la législation portant sur les fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires communaux, la commission ajoute par voie d'amendement respectivement aux articles *6ter* et *8bis*, devenus les articles 6 et 10, un alinéa de la teneur suivante :

« Le fonctionnaire 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 ou services à temps partiel énumérés sous le présent chapitre ou d'en avoir bénéficié. »

Pour les fonctionnaires de l'État, le projet de loi ajoute l'alinéa prémentionné en tant que nouveau point 4 à l'article 28 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

Pour les fonctionnaires communaux, le projet de loi ajoute l'alinéa prémentionné en tant que nouveau point 7 à l'article 29 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Quant à la légistique, l'article 3 initial est rajouté à l'article 1<sup>er</sup>, point 3°, la numérotation de l'article 3 initial tant que la phrase liminaire afférente sont supprimées. Les guillemets entrant devant les termes « Pendant toute la durée » sont d'abord supprimés, ensuite, sur base d'une observation faite par le Conseil d'État dans son deuxième avis complémentaire, les guillemets ouvrants sont maintenus. A l'alinéa deux de l'article 3 initial, les termes « par l'article » sont remplacés par les termes « à l'article ».

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'État signale qu'il est en mesure de lever son opposition formelle relative à l'article L. 233-16, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 20.

#### *Article 2 (Article 4 initial)*

L'article 4 initial devient l'article 2 du projet de loi.

L'article 4 initial, devenu l'article 2, se propose de modifier la législation luxembourgeoise en prévoyant que l'employeur peut procéder au refus du congé parental en informant le parent demandeur par écrit de cette décision.

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

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

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

La législation actuellement en vigueur prévoit que les formes de congé parental prévues à l'article L. 234-44, paragraphe 2, du Code du travail (à savoir les formes de congé parental fractionnées) peuvent être refusées. En cas de refus, l'employeur doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification. C'est uniquement dans le cadre de cet entretien que l'employeur « *doit motiver la décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent.* ». Vu que la décision de refus doit être motivée lors de l'entretien, et alors qu'il n'existe actuellement aucune obligation de motiver ladite décision de refus par écrit, il y a lieu d'adapter la législation nationale en prévoyant une obligation de motiver la décision par écrit, afin de se conformer au droit européen qui impose « *que ce report soit justifié par écrit par les employeurs* » (Considérant 22).

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

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond à l'égard de l'article 4 initial, devenu l'article 2, de la loi en projet.

La commission adopte les remarques d'ordre légistique faites par le Conseil d'État en ajoutant à la phrase liminaire une virgule après les termes « du même code » et en remplaçant à la fin du point 2° le point-virgule par un point.

*Article 3 (Article 5 initial)*

L'article 5 initial devient l'article 3 du projet de loi.

La modification proposée à l'article 5 initial, devenu l'article 3, vise à transposer en droit luxembourgeois les dispositions de l'article 5, paragraphe 7, de la directive qui dispose que « *Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lors de l'examen des demandes de congé parental à temps plein, les employeurs offrent, dans la mesure du possible et avant tout report conformément au paragraphe 5, des solutions flexibles pour prendre un congé parental conformément au paragraphe 6.* ».

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

De plus, le paragraphe 4, alinéa 4, du même article, précise qu'en cas de report du congé, « *l'employeur doit proposer au salarié dans le délai d'un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.* ».

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

Il y a lieu de préciser que l'employeur doit uniquement proposer aux parents bénéficiaires visés par les paragraphes 2 et 3 de l'article L. 234-44, une forme flexible de congé parental alors que les parents bénéficiaires qui tombent sous les cas de figure prévus par les paragraphes 3 et 4 du même article, ont uniquement droit au congé parental à plein temps, tel qu'il est prévu par le paragraphe 1<sup>er</sup> du même article.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond à l'égard de l'article 5 initial, devenu l'article 3 de la loi en projet.

La commission applique une observation d'ordre légistique et supprime à l'endroit de l'article 3, point 2°, phrase liminaire, de terme « suivante ».

*Article 4 (Article 6 initial)*

L'article 6 initial, devenu l'article 4, vise à transposer l'article 9 de la directive qui détermine les modalités des formules souples de travail en insérant un chapitre VI au livre II, titre III, du Code du travail, comprenant les articles L. 236-1 et L. 236-2.

La commission suit une observation d'ordre légistique du Conseil d'État et s'abstient à marquer lesdits nouveaux articles en gras. La commission les indique en les soulignant, évitant ainsi une confusion avec la numérotation des articles de la loi en projet.

Actuellement, seulement l'article L. 234-47, paragraphe 11, prévoit que le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. L'employeur examine sa demande et y répond en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié. En cas de rejet de la demande faite par le salarié, l'employeur est tenu de motiver son rejet.

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

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



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

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

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

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

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

L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé une ou plusieurs formules souples de travail ou en a bénéficiées. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Pendant toute la période convenue pour la ou les formules souples de travail, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée de cette période est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de cette période. Il ne peut pas faire l'objet de repréaillies ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande de formules souples de travail ou d'en avoir bénéficiées.

La commission parlementaire ajoute à l'endroit de l'article 6, devenu l'article 4 du projet de loi, à l'article L. 236-1, paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code du travail, le bout de phrase « **telle que définie à l'article L. 233-16, alinéa premier, point 10** » qui suit les termes « ou une aide considérables pour raison médicale grave ». La commission supprime à l'article L. 236-1, paragraphe 1<sup>er</sup>, les termes « attestée par un médecin ». Par ailleurs, la commission remplace au même paragraphe les termes « doit apporter » par le terme « apporte ». La commission écrit au paragraphe 1<sup>er</sup> le terme « nécessitent » au singulier, corrigeant ainsi une erreur matérielle qui s'y était glissée. La commission fait par ailleurs siennes les observations d'ordre légistique du Conseil d'État à l'égard de la phrase liminaire et de la désignation du numéro d'article à insérer à l'endroit de l'article 6, devenu l'article 4 de la loi en projet.

En conséquence de ce qui précède, la phrase liminaire et le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 6 initial, devenu l'article 4 du projet de loi, prennent la teneur suivante:

« Art. 6. 4. Il est inséré dans le Livre II, titre III, du même code un nouveau Chapitre VI libellé comme suit :

Au livre II, titre III, du même code, il est inséré un chapitre VI nouveau libellé comme suit :



## « Chapitre VI. – Formules souples de travail

Art. L. 236-1.

**Art. L. 236-1.** (1) Chaque salarié a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail à condition qu'il justifie d'une ancienneté de services continus auprès du même employeur d'au moins six mois et qu'il est parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de neuf ans ou qu'il ~~apporte~~ ~~doit apporter~~ des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini à l'article L. 233-16, ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessitent des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle que définie à l'article L. 233-16, alinéa premier, point 10 attestée par un médecin. » »

En ce qui concerne l'article L. 236-1 du Code du travail, le paragraphe 1<sup>er</sup>, qui soumet le droit de l'aidant de demander une formule souple de travail à l'exigence d'attester la raison médicale par un médecin et à une « raison médicale grave », le Conseil d'État renvoie en effet à ses observations formulées à l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi et plus particulièrement à celles relatives à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 9<sup>o</sup>, du Code du travail, dans sa teneur proposée. Le Conseil d'État avait en effet remarqué ce qui suit : « Le texte de l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 9<sup>o</sup>, du Code du travail, dans sa teneur proposée, exige encore que les raisons de force majeure soient attestées par un médecin. La directive ne prévoit toutefois pas que le recours au droit de s'absenter du travail peut être subordonné à la présentation de justifications appropriées, et ce contrairement à ce qu'elle exige pour le congé d'aidant. ».

Pour tenir compte de la remarque du Conseil d'État, la commission parlementaire modifie l'article 6 initial du projet de loi en renvoyant à la définition de la raison médicale grave prévue à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 10<sup>o</sup>, et en supprimant la condition que la raison médicale grave doit être attestée par un médecin.

Ainsi, le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 236-1 du Code du travail transpose le paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article 9 de la directive qui prévoit que les « *États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs dont les enfants ont jusqu'à un âge défini, qui ne peut être inférieur à huit ans, ainsi que les aidants, aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de membres de leur famille. La durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable.* »

Le terme « aidant » étant défini à l'article 3, paragraphe premier, lettre d) de la directive comme un travailleur « *qui apporte des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou un aide considérable pour raison médicale grave telle qu'elle est définie par chaque État membre* », il y a lieu de reprendre ces termes dans le paragraphe premier du nouvel article L. 236-1.

La condition que la raison médicale grave doit être attestée par un médecin est supprimée puisque la directive ne prévoit effectivement pas de telle contrainte.

La commission suit une observation d'ordre légistique faite par le Conseil d'État dans son deuxième avis complémentaire et remplace les termes « alinéa premier » par les termes « alinéa 1<sup>er</sup> ». En conséquence, le premier paragraphe de l'article L. 236-1 du Code du travail prend la teneur suivante :

« Art. L. 236-1.

**Art. L. 236-1.** (1) Chaque salarié a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail à condition qu'il justifie d'une ancienneté de services continus auprès du même employeur d'au moins six mois et qu'il est parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de neuf ans ou qu'il ~~apporte~~ ~~doit apporter~~ des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini à l'article L. 233-16, ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessitent des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle que définie à l'article L. 233-16, alinéa premier 1<sup>er</sup>, point 10 attestée par un médecin. » »

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

Concernant le paragraphe 3, alinéa 2 de l'article L. 236-1 à insérer au Code du travail, la commission suit une observation du Conseil d'État et supprime la première phrase de cet alinéa, qui a la teneur suivante : « Toute décision de refus ou de report de la demande de formules souples de travail doit être

motivée par écrit. » le Conseil d'État avait fait remarquer à juste titre que la première phrase de cet alinéa fait double emploi avec la deuxième phrase de l'alinéa.

Concernant le paragraphe 4 qui transpose le paragraphe 3 de l'article 9 de la directive, le Conseil d'État constate que même si la directive ne prévoit pas de délai endéans lequel l'employeur doit examiner la demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ, il serait utile de prévoir un délai qui se tienne au délai visé au paragraphe 3. La commission donne suite à cette remarque et insère au paragraphe 4, alinéa 2, les termes « dans un délai d'un mois » entre les termes « et y répond » et les termes « en tenant compte ».

Au travers du libellé du nouvel article L. 236-1, la commission transpose une observation faite par le Conseil d'État et remplace les formulations « une ou plusieurs » et « la ou les » par une formulation au pluriel, à savoir, respectivement « plusieurs » et « les » pour ainsi se référer aux formules souples de travail.

Le Conseil d'État relève dans son avis du 25 octobre 2022 que l'article 6 initial du projet de loi, devenu l'article 4, qui introduit le droit de demander des formules souples de travail, n'envisage pas d'insérer des dispositions similaires dans les lois relatives au statut des fonctionnaires de l'État et des fonctionnaires communaux.

Le Conseil d'État estime que les dispositions relatives au « *service à temps partiel* » (cf. les articles 31 et 31-1 de la loi précitée du 16 avril 1979 et les articles 33 et 34 de la loi précitée du 24 décembre 1985) répondent aux exigences de la directive en ce qu'elles permettent aux fonctionnaires de demander des formules souples de travail. La législation relative à la procédure administrative non contentieuse permet également de s'assurer que les décisions de refus de telles formules souples de travail soient dûment motivées.

Selon le Conseil d'État, font cependant défaut des dispositions protégeant les fonctionnaires contre des représailles ou des traitements moins favorables lorsque ceux-ci ont formulé une demande en vue d'un service à temps partiel ou bénéficient d'un tel service. Le Conseil d'État demande par voie de conséquence et sous peine **d'opposition formelle**, pour cause de transposition incomplète de la directive, de compléter le projet de loi sous examen par des dispositions assurant une telle protection aux fonctionnaires.

Vu les modifications apportées au projet de loi par les amendements aux endroits des articles *6ter* et *8bis*, devenus les articles 6 et 10, il est tenu compte de la remarque du Conseil d'État, lui permettant ainsi de lever l'opposition formelle.

En effet, à l'article 28 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, il est ajouté un nouveau point 4 et à l'article 29 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux il est ajouté un nouveau point 7, de la teneur identique suivante :

« Le fonctionnaire 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 ou services à temps partiel énumérés sous le présent chapitre ou d'en avoir bénéficié. »

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

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

La commission fait droit à une observation du Conseil d'État et insère le terme « du » entre les termes « au double » et « maximum » pour écrire « au double du maximum ».

#### *Article 5 (Article 6bis nouveau)*

Par un second amendement gouvernemental, il est inséré un nouvel article *6bis* entre l'article 6 et l'article 7 du projet de loi initial. Le nouvel article *6bis* devient l'article 5 du projet de loi.

Le nouvel article *6bis*, tel qu'introduit par l'amendement gouvernemental afférent, prend la teneur suivante :

« **Art. 6bis.** L'article L. 621-3 est modifié comme suit :

1° Au paragraphe premier, alinéa premier, les termes « ou le travail » sont placés entre les Termes « ayant l'emploi » et les termes « dans ses attributions » et la référence « L. 233-16, » est placée entre les termes « aux articles » et la référence « L. 621-10 et L. 631-2 ».

2° Au point a) les termes « du congé de paternité » sont remplacés par les termes « des congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat ».

3° Au point i) les termes « ainsi que » sont remplacés par « , » et après les termes « législation sur le chômage partiel » sont insérés les termes « ainsi que de celle sur les congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat ».

4° Le même paragraphe premier est complété par un point r) de la teneur suivante :

« r) au fichier exploité par le Centre commun de la sécurité sociale indiquant le taux à payer par l'employeur se rapportant à l'Association d'assurance accident, à la Caisse nationale de la santé, à la Caisse nationale d'assurance pension et au Service de santé au travail respectif pour les périodes de congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat. ».

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

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

En ce qui concerne le montant qui sera remboursé par le Ministère du Travail il y a lieu de prendre en compte la rémunération de base déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale qui est fixe et comprend les suppléments dont le montant reste fixe d'un mois à l'autre, les augmentations de droit à appliquer en vertu de la législation concernant le salaire social minimum et de l'adaptation automatique de la rémunération à l'évolution du coût de la vie et les majorations régulières prévues par le contrat de travail ou les conventions collectives de travail.

1° Pour permettre les accès prévus aux points a), i), et r) dans le cadre du traitement des demandes de remboursement prévues à l'article L. 233-16 du Code du travail il faut en premier lieu faire figurer le Ministre ayant le travail dans ses attributions et ledit article dans le chapeau du paragraphe premier de l'article L. 621-3 du Code du travail qui, dans sa version actuelle, ne prévoit l'accès direct que pour le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, respectivement l'Agence pour le développement de l'emploi et ce uniquement « dans leurs missions définies respectivement aux articles L. 621-1 et L. 631-2 » alors que ces articles ont trait aux missions de l'ADEM (L. 621-1) et aux dépenses pouvant être couvertes par le Fonds pour l'emploi (L. 631-2).

Les remboursements à effectuer en application de ces dispositions sont cependant de la compétence du Ministre ayant le travail dans ses attributions et les dépenses relatives aux congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat sont couvertes par des articles budgétaires spécifiques du budget des dépenses du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

2° Le point a), qui est relatif à l'accès au fichier relatif aux affiliations géré par le Centre Commun de la sécurité sociale, doit être élargi afin de permettre cet accès non seulement dans le cadre du traitement des demandes de remboursement en matière de congé de paternité mais dans tous les cas de congé extraordinaire pour lesquels l'article L. 233-16 prévoit une procédure de remboursement à l'employeur de tout ou partie du salaire du bénéficiaire d'un tel congé « avec participation financière de l'Etat ».

3° Aux termes de l'article L. 233-16 du Code du travail si le salarié tombe malade pendant le congé extraordinaire, celui-ci n'est pas dû et ces jours ne devraient pas être remboursés.

La modification du point i) du paragraphe 1<sup>er</sup> de l'article L. 621-3 permettra d'éviter de rembourser des montants qui ne sont pas dus.

4° Le point r), qui est ajouté aux points listés au paragraphe premier de l'article L. 621-3 du Code du travail, vise à donner une base légale aux agents en charge du traitement des demandes de remboursement effectuées dans le cadre des congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat pour être à même de calculer correctement les taux de cotisations des différentes institutions à charge

de l'employeur et qui sont sujet à variations annuelles. Ce fichier sera mis à disposition par le Centre commun de la sécurité sociale. »

Le Conseil d'État constate dans son avis complémentaire du 31 mars 2023 qu'aux points 2° à 4°, la notion de « congés extraordinaires avec participation financière de l'État » n'est pas autrement définie. Face à cette imprécision qui est source d'insécurité juridique, le Conseil d'État **s'oppose formellement** aux points précités. La Haute Corporation indique toutefois que ces oppositions formelles pourraient être levées si la notion était remplacée par les termes suivants : « congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10 ».

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission parlementaire reprend la proposition du Conseil d'État et modifie l'article 6*bis*, devenu l'article 5, en remplaçant aux points 2°, 3°, et 4° les termes « congés extraordinaires avec participation financière de l'État » par les termes « congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10 ».

La commission tient par ailleurs à apporter une réponse à une remarque du Conseil d'État, relative au fait qu'en ce qui concerne les points 3° et 4° de l'article 6*bis*, devenu l'article 5, qui visent à modifier l'article L. 621-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, en modifiant le texte sous lettre i) et en ajoutant une lettre r), le projet de loi n° 8017 vise également à modifier lesdites lettres, mais en se limitant toutefois aux congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2 et 7.

Afin de résoudre le problème de cette couverture divergente, la commission propose de faire abstraction des modifications prévues à l'article 1<sup>er</sup>, point 2° initial, du projet de loi n° 8017 concernant l'article L. 621-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, lettre i) ainsi que de l'ajout d'une nouvelle lettre r) audit projet de loi.

En revanche, la commission retient au projet de loi n° 8016 les modifications apportées par les amendements gouvernementaux en ce qui concerne les lettres susmentionnées, de sorte que la lettre i) prend désormais la teneur suivante :

« i) au fichier des bénéficiaires de prestations en espèces de la part de la Caisse nationale de santé et des périodes de maladie déclarées et acceptées par la Caisse nationale de santé afin de permettre l'application de la législation sur le reclassement, de la législation sur l'octroi des indemnités de chômage complet, de la législation sur le chômage partiel ainsi que de celle sur les congés extraordinaires visés à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10 ; ».

En ce qui concerne la nouvelle lettre r), celle-ci prend désormais 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<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10. »

Concernant les observations d'ordre légistique relatives à l'article 6*bis*, devenu l'article 5 du projet de loi, la commission fait droit aux remarques émises à ce sujet par le Conseil d'État. Ainsi, la commission précise à la phrase liminaire de l'article 6*bis*, devenu l'article 5, qu'est modifié « L'article L. 621-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, du même code, ». Au point 1°, la commission remplace le libellé introduit par l'amendement gouvernemental par un libellé proposé par le Conseil d'État, qui prend la teneur suivante :

« 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 ». »

La commission remplace aux endroits des points 2° à 4° la désignation « point » par le terme « lettre » pour écrire respectivement « lettre a) », « lettre i) » et « lettre r) ». Derrière les termes « lettre a) » et « lettre i) », la commission ajoute une virgule. Au point 3°, la commission remplace les termes « , » par les termes « une virgule ». Au point 4°, la commission remplace la phrase liminaire par une phrase liminaire de la teneur suivante : « L'alinéa est complété par une lettre r) ayant la teneur suivante : ».

#### *Article 6 (article 6ter nouveau)*

Par voie d'amendement, la commission parlementaire ajoute au chapitre 2 du projet de loi un nouvel article 6*ter*, devenu l'article 6 à la suite de la renumérotation du projet de loi. L'article ainsi inséré modifie l'article 28 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, en insérant à l'article 28 prémentionné un nouveau point 4.

En tenant compte des observations d'ordre légistique et de l'insertion d'un nouvel article *6bis* au projet de loi, devenu l'article 5, l'article *6ter*, devenu l'article 6 de la loi en projet, prend la teneur suivante:

**« Art. 6ter. L'article 28 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État est complété par un nouveau point 4 qui prend la teneur suivante :**

**« 4. Le fonctionnaire 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 ou services à temps partiel énumérés sous le présent chapitre ou d'en avoir bénéficié. » ; »**

L'article 3 du projet de loi initial vise à transposer dans le Code du travail les articles 10 à 13 de la directive qui prévoient des mesures de protection des droits en matière d'emploi des personnes qui prennent un des types de congé prévus par la directive, des mesures visant à interdire toute discrimination vis-à-vis de ces personnes, une protection contre le licenciement ainsi que des sanctions pour les employeurs qui refuseraient d'accorder un des types de congé prévus par la directive.

La protection introduite par les dispositions prévues à l'article 3 initial du projet de loi s'appliquent à l'ensemble des congés extraordinaires prévus par le Code du travail et va donc au-delà des exigences prévues par la directive qui limite l'application des mesures protectrices du salarié au congé de paternité, au congé parental, au congé d'aidant et au droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure.

Concernant les fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires communaux, le Conseil d'État constate cependant que le projet de loi sous avis ne contient pas de dispositions prévoyant que le travailleur 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 deux types de congé prévus par la directive. Le Conseil d'État demande par voie de conséquence, sous peine d'opposition formelle pour cause de transposition incomplète de la directive, de compléter le projet de loi sous examen par des dispositions assurant aux fonctionnaires la protection exigée par la directive.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle pour transposition incomplète de la directive, la commission parlementaire ajoute, en ce qui concerne les fonctionnaires de l'État, un nouvel article *6ter*, devenu l'article 6, au chapitre 2 du projet de loi.

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'État note qu'il est en mesure de lever son opposition formelle.

La commission suit le Conseil d'État et applique une observation d'ordre légistique. Elle remplace en effet à la phrase liminaire le terme « point » par le terme « paragraphe ».

#### *Article 7 (article 6quater nouveau)*

La commission parlementaire ajoute au chapitre 2 du projet de loi un nouvel article *6quater*, devenu l'article 7. L'article ainsi inséré modifie l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État en insérant à l'article 28-5, paragraphe 1<sup>er</sup>, un point 10 nouveau. Par la voie de cet amendement est aussi ajouté un nouveau paragraphe, le paragraphe 5, à l'article 28-5 prémentionné.

En tenant compte des observations d'ordre légistique et de l'insertion d'un nouvel article *6bis* et d'un nouvel article *6ter*, l'article *6quater*, devenu l'article 7 de la loi en projet, prend la teneur suivante:

**« Art. 7 6quater. L'article 28-5 de la même loi est modifié comme suit :**

**1° Un nouveau point 10 est ajouté au paragraphe premier qui prend la teneur suivante :**

**« 10° 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 fonctionnaire. » ;**

**2° Au paragraphe 4, le dernier alinéa devient un nouveau paragraphe 6 et un nouveau paragraphe 5 est ajouté à l'article 28-5 qui prend la teneur suivante :**

**« (5) Le congé extraordinaire prévu au paragraphe 1<sup>er</sup>, point 10 est fractionnable en heures. » ; »**

Cet amendement s'est imposé à la suite du constat du Conseil d'État suivant lequel le projet de loi ne contient pas de dispositions insérant le congé d'aidant et le droit de s'absenter du travail pour raisons



de force majeure dans la législation portant sur les fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires communaux alors que la directive à transposer s'applique bien, selon son article 2, à « tous les travailleurs, hommes et femmes, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice. »

Les auteurs du projet de loi initial avaient estimé « qu'en ce qui concerne les fonctionnaires de l'État, les articles 28-6 (congé pour convenance personnelle) et 28-7 (congé social) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État prévoient déjà des congés similaires aux congés/absences prévus aux articles 6 et 7 de la directive, de sorte qu'il n'y a pas de nécessité d'adapter ladite loi. ». Le règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux prévoit d'ailleurs, dans son article 28, paragraphes 3 et 4, des dispositions identiques pour les fonctionnaires communaux.

Le Conseil d'État constate toutefois que le « congé pour convenance personnelle » ne constitue pas un congé légal auquel le fonctionnaire a droit dans la mesure où le chef d'administration « peut » accorder ce congé pour convenance personnelle et que l'octroi de ce congé est de plus soumis à la condition que l'intérêt du service le permet. Ainsi, le Conseil d'État conclut que le congé pour convenance personnelle ne répond pas aux exigences de la directive pour ce qui est du droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure.

En ce qui concerne le « congé social » des fonctionnaires, la Haute Corporation constate que le fonctionnaire travaillant à temps plein ou occupant une tâche partielle supérieure ou égale à cinquante pour cent d'une tâche complète bénéficie, sur sa demande, d'un congé social pour raisons familiales et de santé de vingt-quatre heures au maximum par période de trois mois. Ledit fonctionnaire dispose ainsi d'un congé social de douze jours au maximum par an. Le fonctionnaire qui occupe une tâche partielle correspondant à moins de cinquante pour cent d'une tâche complète dispose de douze heures au maximum par période de trois mois, ce qui fait six jours par an.

Dans les deux cas, le congé social remplit les exigences minimales fixées par la directive à transposer pour ce qui est du congé d'aidant. Le congé social ne remplit par contre pas les exigences posées par la directive en ce qui concerne le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure puisque l'obtention du congé social est conditionnée par la production d'un certificat médical.

Au vu des remarques qui précèdent, le Conseil d'État demande, sous peine d'opposition formelle pour cause de transposition incomplète de la directive, à ce que des dispositions assurant le droit des fonctionnaires de l'État et des fonctionnaires communaux à s'absenter du travail pour raisons de force majeure conformes à la directive soient prévues par le projet de loi sous examen.

Pour permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission parlementaire ajoute par conséquent un nouvel article *6quater*, devenu l'article 7, à l'endroit du chapitre 2 du projet de loi, et procède en plus à l'ajout d'un nouveau paragraphe afin de rendre ce nouveau congé extraordinaire fractionnable en heures.

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'État signale qu'il est en mesure de lever son opposition formelle à la suite de l'amendement parlementaire apporté au projet de loi.

En ce qui concerne les fonctionnaires communaux, la commission parlementaire tient à noter que les congés extraordinaires, qui leur sont applicables, sont fixés par l'article 28 du règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux. 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 doivent dès lors être insérées dans le règlement visé.

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'État signale qu'il est également en mesure de lever son opposition formelle à cet égard à la suite des explications fournies par la commission parlementaire.

Le Conseil d'État fait un certain nombre d'observations d'ordre légistique à l'égard de l'article 7 de la loi en projet, que la commission parlementaire fait entièrement siennes et qui sont par conséquent adaptés au niveau de l'article 7. En effet, la Haute Corporation demande tout d'abord d'insérer un nouveau point 1° à l'article 7, dans sa teneur amendée, dont le libellé est le suivant :

« 1° Au point 9°, le point final est remplacé par un point-virgule ; ».

Les points 1° et 2° sont renumérotés en points 2° et 3°.

Au nouveau point 2°, phrase liminaire, les termes « paragraphe premier » sont remplacés par les termes « paragraphe 1<sup>er</sup> ».



Au nouveau point 3°, il est inséré une virgule après les termes « point 10 ».

#### *Article 8 (article 7 initial)*

L'article 7 initial devient l'article 8 du projet de loi.

Cet article se propose de modifier l'article 29<sup>ter</sup>, paragraphe 9, alinéa 2, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, en prévoyant que l'employeur peut procéder au refus du congé parental en informant le parent demandeur par écrit de cette décision et que tout refus d'accéder à une demande à prendre un congé parental en recourant à une solution flexible, doit être justifié par écrit.

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

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond à l'égard de l'article 7 initial, devenu l'article 8, de la loi en projet.

La commission parlementaire supprime toutefois les termes « modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État » à la phrase liminaire de l'article 7 initial, devenu l'article 8 du projet de loi, et y insère le terme « même » entre les termes « de la » et « loi » pour écrire « de la même loi ».

En conséquence, la phrase liminaire de l'article 7 initial, devenu l'article 8 de la loi en projet, prend la teneur suivante :

« **Art. 8. 7-6.** L'article 29<sup>ter</sup>, paragraphe 9, de la même loi ~~modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État~~ est modifié comme suit : »

Le libellé de la première phrase de l'article 7 du projet de loi, devenu l'article 8, doit renvoyer à « la même loi » en conséquence de l'introduction des articles 6<sup>ter</sup> et 6<sup>quater</sup>, qui se réfèrent déjà à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

La commission écrit le terme « ter », qui suit à la phrase liminaire le chiffre 29, en italique. Elle remplace à la fin de l'article le point-virgule par un point.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant à cet amendement.

#### *Article 9 (article 8 initial)*

L'article 8 initial devient l'article 9 du projet de loi.

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

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

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond à l'égard de l'article 8 initial, devenu l'article 9 de la loi en projet.

La commission parlementaire écrit le terme « quinquies », qui suit à la phrase liminaire le chiffre 29, en italique. Il en est de même du terme « ter » qui suit le chiffre 29 au libellé du point 2°. A la phrase liminaire de ce point 2°, la commission supprime le terme « suivante ».

#### *Article 10 nouveau*

Pour ce qui est des fonctionnaires communaux, la commission parlementaire ajoute au chapitre 3 du projet de loi un nouvel article 8<sup>bis</sup>, devenu l'article 10 du projet de loi. Par l'article 10 est inséré un point 7 nouveau à l'article 29 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

L'article 10 du projet de loi prend la teneur suivante :

**« Art. 10. *8bis*. L'article 29 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complété par un nouveau point 7, qui prend la teneur suivante :**

**« (7) Le fonctionnaire 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 ou services à temps partiel énumérés sous le présent chapitre ou d'en avoir bénéficié. ». »**

Concernant les fonctionnaires de l'État et les fonctionnaires communaux, le Conseil d'État constate que le projet de loi sous avis ne contient pas de dispositions prévoyant que le travailleur 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 deux types de congé prévus par la directive. Le Conseil d'État demande par voie de conséquence, sous peine d'opposition formelle pour cause de transposition incomplète de la directive, de compléter le projet de loi sous examen par des dispositions assurant aux fonctionnaires la protection exigée par la directive.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle pour transposition incomplète de la directive, la commission parlementaire ajoute, en ce qui concerne les fonctionnaires communaux et les mesures de protection à leur égard, le nouvel article *8bis*, devenu l'article 10, au chapitre 3 du projet de loi.

Dans son deuxième avis complémentaire, le Conseil d'État note qu'il est en mesure de lever son opposition formelle.

La commission suit le Conseil d'État et applique finalement une observation d'ordre légistique. Elle remplace en effet à la phrase liminaire le terme « point » par le terme « paragraphe ». La commission supprime à la phrase liminaire la virgule avant les termes « qui prend la teneur suivante : ».

La numérotation des articles subséquents est adaptée en conséquence.

#### *Article 11 (article 9 initial)*

L'article 9 initial, devenu l'article 11, se propose d'apporter des modifications similaires à la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux que celles qui sont proposées au Code du travail ou encore à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État et telles qu'elles figurent sous l'article 4 initial, devenu l'article 2, du présent projet de loi. Dès lors, il est renvoyé au commentaire de cet article.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond à l'égard de l'article 9 initial, devenu l'article 11.

Par ailleurs, la commission parlementaire écrit le terme « ter », qui suit à la phrase liminaire le chiffre 30, en italique. La commission remplace à la fin de l'article le point-virgule par un point.

#### *Article 12 (article 10 initial)*

L'article 10 initial, devenu l'article 12, se propose d'apporter des modifications similaires à la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux que celles qui sont proposées au Code du travail ou encore à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État et telles qu'elles figurent sous l'article 5 initial, devenu l'article 3, du présent projet de loi. Dès lors, il est renvoyé au commentaire de cet article.

Le Conseil d'État n'a pas d'observation à faire quant au fond à l'égard de l'article 10 initial de la loi en projet.

La commission parlementaire écrit le terme « quinquies », qui suit à la phrase liminaire le chiffre 30, en italique. Il en est de même du terme « ter » qui suit le chiffre 30 au libellé énoncé au point 2°. A la phrase liminaire de ce point 2°, la commission supprime le terme « suivante ».

\*

## VI. TEXTE PROPOSE 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 8016 dans la teneur qui suit :

\*

**PROJET DE LOI**  
**portant modification :**

- 1° du Code du travail ;**  
**2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**  
**3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,**  
**en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

**Chapitre 1<sup>er</sup> – Modification du Code du travail**

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'article L. 233-16 du Code du travail est modifié comme suit :

1° L'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

- a) Aux points 7 et 8, le point final est remplacé par un point-virgule ;  
 b) L'alinéa est complété par les points 9 et 10 suivants :

- « 9. un jour sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident 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. »

2° L'alinéa 2 est complété comme suit :

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

3° À la suite de l'alinéa 13 sont insérés les alinéas suivants :

« 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 à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 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 de l'alinéa 1<sup>er</sup>, 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 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, par courrier simple ou électronique.

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

« 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 président 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 L. 234-44, paragraphe 9, du même code, est modifié comme suit :

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

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

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

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

**Art. 4.** Au livre II, titre III, du même code, il est inséré un chapitre VI nouveau libellé comme suit :

**« Chapitre VI. – Formules souples de travail**Art. L. 236-1.

(1) Chaque salarié a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail à condition qu'il justifie d'une ancienneté de services continus auprès du même employeur d'au moins six mois et qu'il est parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de neuf ans ou qu'il apporte des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini à l'article L. 233-16, ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave telle que définie à l'article L. 233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, point 10.

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

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

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

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

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

(5) L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé plusieurs formules souples de travail ou en a bénéficiées. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Pendant toute la période convenue pour les formules souples de travail, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée de cette période est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de cette période.

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

Art. L. 236-2.

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

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

**Art. 5.** L'article L. 621-3, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, du même code, est modifié 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, points 2, 7, 9 et 10. ».

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

**Art. 6.** L'article 28 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est complété par un nouveau paragraphe 4 qui prend la teneur suivante :

- « 4. Le fonctionnaire 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 ou services à temps partiel énumérés sous le présent chapitre ou d'en avoir bénéficié. » ;

**Art. 7.** L'article 28-5 de la même loi est modifié comme suit :

- 1° Au point 9°, le point final est remplacé par un point-virgule ;
- 2° Un nouveau point 10 est ajouté au paragraphe 1<sup>er</sup> qui prend la teneur suivante :
  - « 10° 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 fonctionnaire. » ;
- 3° Au paragraphe 4, le dernier alinéa devient un nouveau paragraphe 6 et un nouveau paragraphe 5 est ajouté à l'article 28-5 qui prend la teneur suivante :
  - « (5) Le congé extraordinaire prévu au paragraphe 1<sup>er</sup>, point 10, est fractionnable en heures. » ;

**Art. 8.** L'article 29<sup>ter</sup>, paragraphe 9, de la même loi est modifié comme suit :

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

**Art. 9.** L'article 29<sup>quinqies</sup>, paragraphe 3, alinéa 2, de la même loi est modifié comme suit :

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

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

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

**Art. 10.** L'article 29 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est complété par un nouveau paragraphe 7 qui prend la teneur suivante :

- « (7) Le fonctionnaire 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 ou services à temps partiel énumérés sous le présent chapitre ou d'en avoir bénéficié. ».



**Art. 11.** L'article 30ter, paragraphe 9 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifié comme suit :

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

**Art. 12.** L'article 30quinquies, paragraphe 3, alinéa 2, de la même loi est modifié comme suit :

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

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

Luxembourg, le 6 juillet 2023

*Le Président-Rapporteur,*  
Dan KERSCH

