

N° 5161¹⁷

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2006-2007

PROJET DE LOI

portant modification

1. de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales;
2. de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales;
3. de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel;
4. du Code du Travail;
5. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
6. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

* * *

**RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA FAMILLE, DE L'EGALITE
DES CHANCES ET DE LA JEUNESSE**

(5.12.2006)

La Commission se compose de: Mme Marie-Josée FRANK, Présidente; M. Jean-Paul SCHAAF, Rapporteur; M. Claude ADAM, Mme Sylvie ANDRICH-DUVAL, M. Marc ANGEL, Mme Nancy ARENDT, MM. Xavier BETTEL, Emile CALMES, Mme Claudia DALL'AGNOL, MM. Fernand DIEDERICH et Aly JAERLING, Membres.

*

1. ANTECEDENTS

Le projet de loi sous rubrique fut déposé à la Chambre des Députés le 20 mai 2003 par Madame la Ministre de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Jeunesse. Il était accompagné d'un exposé des motifs et d'un commentaire des articles.

Ledit projet de loi a été avisé par:

- la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics en date du 8 octobre 2003;
- la Chambre de Travail en date du 7 novembre 2003;
- la Chambre des Employés Privés en date du 22 octobre 2003;
- le Comité du Travail féminin en date du 4 mars 2004;
- la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers en date du 5 mai 2004 (avis commun).

Un deuxième avis a été rendu par:

- la Chambre de Travail en date du 9 décembre 2005,
- la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics en date du 16 décembre 2005,

- la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers en date du 18 avril 2006 (avis commun),
- la Chambre des Employés Privés en date du 28 septembre 2006.

Le Conseil d'Etat a avisé le projet de loi sous rubrique en date du 30 mars 2004. Il a encore rendu un avis complémentaire en date du 24 octobre 2006.

Le projet de loi sous examen a fait l'objet de plusieurs séries d'amendements tant gouvernementaux (en date du 21 juillet 2005 et 1er juin 2006) que parlementaires (en date du 26 octobre 2005, 9 décembre 2005 et 28 juillet 2006).

Le présent projet de loi a été renvoyé dans un premier temps devant la Commission spéciale „Plan d'action national en faveur de l'emploi“ qui a procédé à l'examen général du texte lors de sa réunion du 30 octobre 2003. A l'occasion de cette réunion, Monsieur Marcel GLESENER a été nommé rapporteur du projet de loi.

Suite aux élections législatives de 2004, les différentes commissions parlementaires ont été recomposées. La Commission spéciale „PAN“ n'ayant plus été maintenue dans l'organigramme de la Chambre des Députés, le projet de loi a été renvoyé devant la Commission de la Famille, de l'Egalité des Chances et de la Jeunesse. Lors de la réunion de celle-ci en date du 25 octobre 2005, Monsieur Jean-Paul Schaaf, a été nommé rapporteur du projet de loi. A l'occasion de cette même réunion, Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration sociale a présenté aux membres de la commission parlementaire les amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005.

La commission parlementaire a poursuivi ses travaux le 26 octobre 2005, date à laquelle elle a adopté une première série d'amendements parlementaires. Une deuxième série d'amendements parlementaires a été adoptée par la commission lors de sa réunion du 7 décembre 2005 et transmise le 9 décembre 2005 pour avis au Conseil d'Etat.

Le 26 juin 2006, de nouveaux amendements gouvernementaux ont été présentés aux membres de la commission parlementaire qui s'est encore réunie le 27 juillet 2006 pour adopter une troisième série d'amendements parlementaires transmis, en date du 28 juillet 2006 pour avis au Conseil d'Etat.

La commission a poursuivi ses travaux le 6 novembre 2006 en procédant à l'examen de l'avis complémentaire du Conseil d'Etat du 24 octobre 2006.

Le présent rapport fut adopté par la commission lors de sa réunion du 5 décembre 2006.

*

2. CONSIDERATIONS GENERALES

2.1. Objet et genèse du projet de loi sous rubrique

Le projet de loi sous rubrique a pour objet essentiel de modifier et de préciser les dispositions légales relatives au congé parental telles qu'elles résultent de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, et ce afin de pallier aux difficultés d'interprétation et d'application pratiques. Ce faisant, la mise en œuvre des nouveaux instruments s'en trouvera améliorée.

Il est rappelé dans ce contexte que le congé parental fut institué au niveau européen par la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 qui a repris l'accord-cadre conclu en la matière par l'UNICE¹, le CEEP² et le CES³ et qui prévoit l'introduction d'un droit individuel à un congé parental pour les travailleurs en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Ladite directive fut transposée au Luxembourg par la loi du 12 février 1999. A noter qu'au départ, il était prévu que les partenaires sociaux introduisent le congé parental via un accord collectif. Ces derniers n'étant pas parvenus à trouver un compromis, le Gouvernement a dû intervenir par le biais d'une loi.

La loi du 12 février 1999 a fait l'objet d'une évaluation en novembre 2002, conformément à ce qui avait été prévu par la loi elle-même⁴. Sans vouloir revenir sur le détail de cette étude, il a pu être

1 Union des Industries de la Communauté européenne

2 Centre européen des entreprises à participation publique et de services d'intérêt économique général

3 Confédération européenne des syndicats

4 Article 19 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales

constaté que le congé parental est perçu par la plupart des allocataires comme un instrument de politique familiale qui contribue à mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Cet instrument s'inscrit également dans le cadre de l'égalité des chances, alors qu'il s'adresse tant aux mères qu'aux pères offrant ainsi à ces derniers la possibilité de s'occuper activement de l'éducation de leurs enfants, bien que ce congé soit majoritairement pris par les mères. Le congé parental n'a cependant pas produit les effets escomptés au niveau du marché de l'emploi. S'il a été en mesure de stimuler l'activité professionnelle, il n'a guère réussi à réduire, du moins de manière significative, le taux de chômage. A noter dans ce contexte que cette finalité de politique active de l'emploi va au-delà des objectifs fixés par la directive de 1996, le gouvernement s'étant inspiré lors de la rédaction du projet de loi 4459, qui est devenu par la suite la loi du 12 février 1999, tant des principes de la directive précitée que des recommandations du Sommet européen sur l'Emploi, qui s'est tenu à Luxembourg les 21 et 22 novembre 1997, qui plaidaient pour que des formes de suspension du travail soient utilisées pour recruter des remplaçants parmi les personnes sans emploi.

Au vu des résultats de l'étude et compte tenu du fait que la majorité des partenaires sociaux et de la population se sont prononcés pour le maintien des dispositions relatives au congé parental, le Gouvernement a décidé de reconduire le congé parental et le congé pour raisons familiales et de les maintenir au-delà du 31 juillet 2003. Il est rappelé dans ce contexte que l'article 19 de la loi du 12 février 1999 a non seulement prévu que les dispositions relatives aux différents congés institués soient évaluées, mais aussi que la durée du congé parental soit automatiquement réduite en l'absence de l'entrée en vigueur avant le 31 juillet 2003 d'une loi prévoyant la prorogation du régime actuel. Le Gouvernement, ensemble avec les partenaires sociaux, a encore suggéré à cette occasion de clarifier le cadre juridique du congé parental afin de résoudre, dans la mesure du possible, les problèmes d'organisation rencontrés par les entreprises dans la gestion du congé parental.

La loi du 18 juillet 2003 portant modification des articles XXIV et XXX de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi a prorogé à durée indéterminée le congé parental. Le projet de loi sous rubrique entend, quant à lui, apporter les clarifications susmentionnées.

2.2. Les principales innovations et modifications du projet de loi

Le projet de loi sous rubrique apporte un certain nombre d'innovations et de modifications majeures, à savoir:

1. Intégration des dispositions relatives au congé parental dans le Code du travail et au niveau des législations relatives au statut des agents du secteur public

Pour des raisons de compréhension et de logique législative, les dispositions relatives au congé parental accordé aux salariés du secteur privé sont reprises au niveau du Code du travail, qui réserve à ce congé les articles L. 234-43 à 234-49, sous forme de „code suiveur“. Le Code du travail ne s'appliquant ni aux fonctionnaires d'Etat, ni aux fonctionnaires communaux, ces mêmes dispositions ont dû être intégrées dans le cadre de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

En ce qui concerne le congé parental, la loi modifiée du 12 février 1999 ne contient plus que des dispositions spécifiques relatives à l'indemnisation du congé parental et à la situation particulière des travailleurs non salariés.

2. Précision du critère de base du droit du congé parental

Le projet de loi sous examen précise que le demandeur peut prétendre au congé parental en raison de la naissance ou l'adoption d'un ou de plusieurs enfants. Jusqu'à présent, le texte de la loi modifiée du 12 février 1999 précisait uniquement les conditions que le parent demandeur devait remplir pour pouvoir prétendre au congé parental. Cette précision n'est que la traduction dans la législation nationale du critère de base du droit au congé parental inscrit dans la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996.

3. Subordination du droit au congé parental au maintien du contrat de travail pendant toute la durée du congé parental

Le projet de loi sous rubrique subordonne clairement le bénéfice du congé parental au maintien du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage pendant toute la durée du congé parental. En d'autres

termes, le contrat de travail ou d'apprentissage doit couvrir toute la durée du congé parental. Cette précision permet de garantir que la nature du congé parental soit respectée. Celui-ci représente un droit personnel pour chaque parent et découle du fait qu'il travaille ou qu'il est en apprentissage.

4. Atténuation de la condition d'occupation et de l'affiliation continue

La condition de continuité de l'occupation et de l'affiliation pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental est atténuée, en ce sens que le projet de loi sous rubrique prévoit qu'une ou plusieurs interruptions ne font pas perdre le droit au congé parental, dès lors que cette ou ces interruptions ne dépassent pas sept jours au total. Actuellement, une simple interruption d'une journée fait perdre à un parent le bénéfice du congé parental. Or, il arrive qu'une personne soit désaffiliée le samedi pour être affiliée à nouveau le lundi suite p.ex. à une maladie ou un accident. De telles situations seront évitées à l'avenir.

5. Atténuation des dérogations en cas de changement d'entreprise

D'après le texte actuellement en vigueur, la personne qui est obligée de changer d'employeur pour des raisons économiques, qui ne lui sont pas imputables, peut être admise au bénéfice du congé parental, de l'accord du nouvel employeur, sous condition qu'elle ait été légalement occupée pendant douze mois au cours des quinze mois précédant la naissance de l'enfant ou l'introduction de la procédure judiciaire en vue de l'adoption et ce sur un lieu de travail et auprès d'une entreprise tels que définis par le texte de loi.

Cette dérogation est considérablement élargie par le projet de loi sous rubrique, puisque le droit au congé parental reste ouvert en cas de changement sous la seule réserve de l'accord du nouvel employeur, sans autre condition supplémentaire. Le projet de loi sous examen régleme également l'hypothèse du changement d'employeur pendant la durée du congé, ce qui n'est pas le cas du texte actuel.

6. Extension des délais de demande pour le congé parental consécutif au congé de maternité

Pour profiter du congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, le parent demandeur doit notifier sa demande à son employeur deux mois avant le début du congé de maternité et ce par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette innovation par rapport au texte actuel est sensée répondre aux difficultés organisationnelles rencontrées par les employeurs. En prévoyant que le parent demandeur doit notifier sa demande de congé parental deux mois avant le début du congé de maternité, les employeurs disposent de plus de temps pour gérer leurs ressources humaines.

A noter qu'en cas d'adoption, le parent adoptant qui entend exercer son droit au congé parental tout de suite après le congé d'accueil, doit également notifier sa demande à l'employeur et ce par courrier recommandé avec accusé de réception avant le début du congé parental, sans qu'il ait besoin de respecter un délai précis.

7. Définition de la durée de travail

Le projet de loi sous examen définit la durée de travail mensuelle requise. Il s'agit de la durée prévue au contrat de travail. En cas de changement de durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est pris en compte la moyenne mensuelle calculée sur l'année en question. Toutefois, le changement opéré après la date de la demande du congé parental n'est pas pris en compte pour la détermination du congé parental et ce afin de prévenir tout abus pouvant résulter d'une connivence entre, d'une part, l'employeur et, d'autre part, du salarié. Le texte actuel ne permet pas de prévenir ce genre d'abus.

8. Précision des conditions dans lesquelles il peut être mis fin au contrat de travail suite au congé parental et de la procédure y afférente

Le texte actuel ne règle pas l'hypothèse du salarié qui ne souhaite pas reprendre son travail à la fin de son congé parental, ce qui n'est pas de nature à garantir la sécurité juridique. Le projet de loi sous rubrique vient pallier à cette absence. Le salarié est tenu d'informer l'employeur de sa décision de ne pas reprendre son travail à l'issue du congé parental, et ce moyennant lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission. Il doit, en outre, notifier en bonne et due forme à l'employeur la résiliation du contrat de travail. Ce dernier peut procéder

à un licenciement avec effet immédiat pour faute grave en cas de défaut, non justifié, d'information ou de notification de la démission par le salarié.

9. Précision et limitation des hypothèses où l'employeur peut refuser un congé parental

Dans le cadre du dispositif actuel, l'employeur est tenu d'accorder le congé parental lorsqu'il est consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil. Sous l'emprise de ce même texte, il ne peut refuser le „deuxième“ congé parental et en demander le report que dans des cas de figure déterminés, p.ex. lorsque l'organisation du travail s'en trouverait gravement perturbée suite à plusieurs demandes de congé parental simultanées, ou lorsque le remplacement de la personne ayant demandé le congé parental ne peut être organisé pendant la période de notification à raison de la spécificité du poste concerné, ou encore si le parent demandeur est un cadre supérieur participant à la direction effective de l'entreprise.

Le projet de loi sous rubrique ne permet plus à l'employeur de refuser le „premier“ congé parental que lorsque ce congé n'a pas été sollicité dans les formes et délais prévus. Dans la mesure où le projet de loi sous rubrique a étendu et précisé le délai et la procédure à respecter par le parent pour solliciter le congé parental, il est logique de réglementer aussi les conséquences juridiques inhérentes au non-respect de ces conditions.

Par contre, au regard du texte sous rubrique, l'employeur ne peut plus refuser le deuxième congé parental. Il peut tout au plus dans certaines circonstances, tout à fait exceptionnelles, requérir le report du congé parental. Le congé parental à temps partiel de douze mois ne peut être pris par le parent demandeur que moyennant accord du ou des employeurs.

10. Garantie de réinsertion et maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé parental

Parmi les modifications et innovations importantes introduites par le projet de loi sous rubrique, il échet de citer, d'une part, le droit reconnu de manière générale aux salariés de suivre pendant leur congé parental une formation professionnelle continue organisée ou offerte par l'employeur destinée à leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production et, d'autre part, la possibilité envisagée pour les salariés de maintenir un lien avec leur entreprise, notamment par le biais de réunions de service ou d'information ou encore de formations continues ayant pour but quant à elles de garantir leur employabilité et à favoriser leur réinsertion à la fin du congé.

11. Report du congé parental en cas d'interruption par un nouveau congé de maternité

Il ressort du texte actuellement en vigueur, qu'en cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit au congé de maternité, respectivement d'accueil, celui-ci se substitue au congé parental qui prend fin.

Le projet de loi sous rubrique prévoit dans cette hypothèse que le congé de maternité ou d'accueil interrompt le congé parental et que la fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité ou d'accueil auquel pourra prétendre l'un des parents, est reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattaché.

12. Prise en compte de l'indemnité du congé parental dans le calcul du RMG et „proratisation“ de l'indemnité en cas de cessation du congé parental

Le projet de loi sous examen prévoit la mise en compte de l'indemnité du congé parental dans la détermination du droit au revenu minimum garanti (RMG).

Il est prévu qu'en cas de cessation du congé parental, le bénéficiaire a droit à un prorata de l'indemnité pour la fraction du mois entamée.

2.3. Avis du Conseil d'Etat, amendements gouvernementaux et travaux parlementaires

Le projet de loi sous rubrique a fait l'objet de cinq séries d'amendements dont deux gouvernementaux (en date des 21 juillet 2005 et 1er juin 2006) et trois parlementaires (datés du 26 octobre 2005, 9 décembre 2005 et 28 juillet 2006). Il a donné lieu à deux avis du Conseil d'Etat en date du 30 mars 2004, respectivement du 24 octobre 2006. En raison de la complexité et de la technicité du projet de

loi, ainsi que de la multiplicité des modifications apportées au texte initial, le détail des amendements et des avis du Conseil d'Etat est abordé au niveau du commentaire des articles.

Il échet toutefois de revenir brièvement sur les points saillants des amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005 et de les examiner par rapport au premier avis circonstancié du Conseil d'Etat du 30 mars 2004, ainsi que sur l'avis complémentaire du Conseil d'Etat du 24 octobre 2006 et la position de la Commission de la Famille, de l'Egalité des Chances et de la Jeunesse y afférente, alors que le texte sous rubrique correspond quant au fond en grande partie au texte tel que amendé en juillet 2005 et quant à la forme au texte proposé par le Conseil d'Etat dans son avis complémentaire.

2.3.1. Avis du Conseil d'Etat du 30 mars 2004 et amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005

Le projet de loi sous rubrique a fait l'objet d'une première série d'amendements gouvernementaux en date du 21 juillet 2005. A noter que ces amendements furent discutés avec les organisations patronales et syndicales avant d'être déposés. Ils font suite à l'avis du Conseil d'Etat du 30 mars 2004 dans lequel la Haute Corporation a formulé un certain nombre de critiques visant notamment la lisibilité du texte du projet de loi.

Dans le cadre de son avis du 30 mars 2004, le Conseil d'Etat a proposé une reformulation complète de plusieurs dispositions du texte, en particulier celles de l'ancien article 1er devenu l'article II. point 4, sub article L. 234-43 du Code du Travail, et repris également au niveau des législations relatives au statut des agents publics (voir articles III et IV), alors que celui-ci „ne se distingue pas par sa transparence“ et risque de contenir de nombreuses dispositions contradictoires.

Parmi les critiques du Conseil d'Etat, deux méritent d'être citées:

- le Conseil d'Etat a considéré que l'introduction d'une date d'ouverture du droit au congé parental est superfétatoire et en contradiction avec un certain nombre d'autres dispositions du texte. Il en va de même de la condition de résidence, alors que le droit au congé parental se rattache à l'emploi exercé au Luxembourg et, par voie de conséquence, à l'affiliation à la sécurité sociale;
- il a également plaidé pour la suppression de la distinction entre les différents groupes professionnels via le remplacement de la condition d'affiliation au régime d'assurance pension par celle de l'affiliation à l'assurance maladie.

Le Gouvernement, tout en partageant le souci du Conseil d'Etat de simplifier le texte sous rubrique, est d'avis que certaines simplifications proposées par la Haute Corporation sont extrêmes. Ainsi, si le Gouvernement a repris, via amendements, la structure du texte tel que proposé par le Conseil d'Etat, il l'a complété par certains éléments supprimés qu'il juge essentiels. Les amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005 réintègrent notamment la naissance et l'adoption comme fondements du congé parental. En effet, pour le Gouvernement, le Conseil d'Etat, en proposant la suppression de toute condition de relation avec la naissance ou l'adoption, néglige la circonstance que le congé parental, conformément à la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 qui l'a institué, est accordé précisément en raison de ces événements. Il a toutefois décidé de remplacer la notion contestée de date d'ouverture, notion que le texte initial définissait par ailleurs comme étant soit le jour de naissance de l'enfant, soit la date à laquelle l'enfant accueilli en vue de l'adoption est déclaré légalement au domicile du demandeur, par la précision que le parent demandeur peut prétendre au congé parental en raison de la naissance ou de l'adoption.

Par le biais des amendements du 21 juillet 2005, ses auteurs entendent également introduire un maximum d'équité dans les dispositions sur le congé parental et de faciliter sa mise en œuvre. Beaucoup des modifications et innovations citées sous le point 2.2. ont été introduites ou précisées dans le texte initial du projet de loi par les amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005. Il en est ainsi p.ex. de la garantie de réinsertion et du maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé parental ou encore de l'atténuation du principe d'occupation et d'affiliation continue en cas d'interruptions ne dépassant pas sept jours au total en passant par la „proratisation“ de l'indemnité en cas de cessation du congé parental.

Les amendements du 21 juillet 2005 clarifient également le régime du contrat de travail à durée déterminée. Ils adaptent la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, qui se trouve actuellement incorporée dans le Code du travail dont elle fait partie intégrante, aux contraintes spécifiques des remplacements en cas de congé parental, et ce dans le but de faciliter l'embauche compensatrice, notamment de chômeurs, et ainsi augmenter l'effet du congé parental en termes d'emploi.

**2.3.2. Avis complémentaire du Conseil d'Etat du 24 octobre 2006
et position de la Commission de la Famille, de l'Egalité des
Chances et de la Jeunesse**

Le Conseil d'Etat constate dans son avis complémentaire du 24 octobre 2006 que les amendements gouvernementaux, plus particulièrement ceux du 21 juillet 2005, reviennent en partie au texte initial et ne tiennent dès lors pas compte des nombreuses modifications suggérées par lui dans son premier avis. Il n'entend cependant pas revenir sur le sujet et se contente de proposer un réagencement du projet de loi, de sorte que la partie s'adressant au congé parental accordé aux salariés du secteur privé puisse être reprise dans le Code du travail, au niveau des articles L. 234-43 à L. 234-49. Il donne encore à considérer que puisque le Code du travail n'est pas applicable aux agents du secteur public, il faudra adapter en conséquence le statut des fonctionnaires de l'Etat et celui des fonctionnaires communaux. Par ailleurs, la situation des travailleurs non salariés devra également être réglée via des dispositions spécifiques.

Dans la mesure où le projet de loi n'entend pas apporter des modifications quant au fond aux dispositions de la loi modifiée du 12 février 1999 relatives au congé pour raisons familiales, le Conseil d'Etat propose, en outre, d'en faire abstraction dans le cadre du projet de loi sous rubrique. En effet, le texte initial, qui entendait introduire des en-têtes de chapitres, prévoyait uniquement au niveau des dispositions relatives au congé pour raisons familiales l'insertion d'un tel en-tête libellé „*Chapitre II. – Le congé pour raisons familiales*“.

Au cas où le législateur ne devait pas suivre ses suggestions à cet égard, le Conseil d'Etat est d'avis qu'il y aurait lieu d'intégrer pareillement cette partie dans le Code du travail, ainsi que dans la législation sur les fonctionnaires de l'Etat et celle sur les fonctionnaires communaux.

Dans son avis complémentaire du 24 octobre 2006, le Conseil d'Etat propose un texte coordonné que la Commission de la Famille, de l'Egalité des Chances et de la Jeunesse adopte, reprenant ainsi toutes les suggestions y figurant sauf une, concernant les délais de notification de la demande de congé parental consécutive au congé de maternité ou d'accueil.

Le Conseil d'Etat s'oppose à la modification envisagée d'avancer de deux mois la date de notification à l'employeur de la demande pour le congé parental consécutif au congé de maternité au motif qu'il est contre-indiqué d'imposer à un parent, à une date aussi précoce de la grossesse, un choix, et ce tant d'un point de vue médical que familial. A noter dans ce contexte que lors de la tripartite 2005, il y a eu un accord entre les partenaires sociaux pour imposer aux parents qui souhaitent bénéficier du congé parental un délai de notification préalable de deux mois.

La Commission parlementaire décide de maintenir cette exigence de notification préalable de deux mois.

A noter encore, pour être complet, que le texte coordonné annexé à l'avis du Conseil d'Etat du 24 octobre 2006 ne fait pas que restructurer le texte du projet de loi tel qu'amendé à plusieurs reprises, mais modifie également celui-ci à plusieurs endroits. Il s'agit principalement de remplacements de certains renvois à certaines dispositions de la loi par d'autres références plus précises, voire de remplacements de certains termes par d'autres termes plus appropriés. Ces modifications ont pour but de rendre la lecture des dispositions y afférentes plus aisée.

3. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Intitulé

L'intitulé, repris du texte du Conseil d'Etat tel que proposé dans son avis complémentaire du 24 octobre 2006, est modifié comme suit:

**„PROJET DE LOI
portant modification**

- 1. de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales;**
- 2. de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales;**
- 3. de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel;**
- 4. du Code du Travail;**
- 5. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 6. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.“**

Ce nouveau intitulé reflète le réagencement proposé par le Conseil d'Etat et adopté par la Commission parlementaire.

A noter que le texte nouvelle mouture est divisé en huit articles:

- l'article Ier remplace les articles 1er à 12 de la loi du 12 février 1999 précitée par de nouvelles dispositions;
- l'article II apporte des modifications au niveau de plusieurs dispositions du Code du travail;
- l'article III vient remplacer l'article 29bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
- l'article IV vient remplacer l'article 30bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires;
- l'article V modifie à plusieurs endroits la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant de la caisse nationale des prestations familiales;
- l'article VI modifie l'article 2, sub (i) de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel;
- les articles VII et VIII contiennent des dispositions transitoires et finales.

Article 1er

Cet article remplace les articles 1er à 12 de la loi modifiée du 12 février 1999, qui ont trait au congé parental, par de nouvelles dispositions.

A noter que le texte sous rubrique n'a pas repris l'en-tête de Chapitre libellé „Chapitre Premier.– Le congé parental“ figurant dans le texte coordonné joint par le Conseil d'Etat à son avis complémentaire, alors qu'il s'agit manifestement d'une erreur matérielle.

Le texte coordonné joint par le Conseil d'Etat et repris par la Commission reflète la démarche proposée par le Conseil d'Etat dans son avis du 24 octobre 2006 de ne modifier que les dispositions relatives au congé parental en faisant abstraction de toute modification au niveau des dispositions relatives au congé pour raisons familiales. Or, la loi modifiée du 12 février 1999 ne comporte aucun en-tête libellé „Chapitre 2.– Le congé pour raisons familiales“. Il n'y a dès lors aucune raison de prévoir un en-tête au niveau des dispositions relatives au congé parental.

Article 1er (ancien article 8)

Cet article 1er correspond en grande partie à l'ancien article 8 tel que amendé et reprend en plusieurs endroits les modifications suggérées par le Conseil d'Etat dans son avis complémentaire, dont les plus

importantes figurent au niveau des paragraphes (1) et (2) et traduisent le réagencement nouveau proposé par le Conseil d'Etat et adopté par la Commission parlementaire.

Le paragraphe (1) alinéa 1 de cette disposition se réfère explicitement au Code du Travail, ainsi qu'à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et à la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux. Cet ajout fait ressortir clairement l'idée que le congé parental est accordé en fonction de ces textes. Les dispositions relatives au congé parental proprement dit, ne figurent plus au niveau de la loi modifiée de 1999, mais sont insérées dans les différents textes précités. A noter dans ce contexte que ce sont les articles II, III et IV du présent projet de loi qui intègrent les dispositions relatives au congé parental au niveau du Code du travail et des lois relatives au statut des agents du secteur public.

Le paragraphe (1) fixe, en outre, l'indemnité destinée à remplacer la rémunération de travail pendant le congé parental et qui est de l'ordre de 1.778,31 euros pour le congé parental à plein temps, respectivement de l'ordre de 889,15 euros par mois pour le congé parental à temps partiel.

Dans sa version initiale, le projet de loi prévoyait une indemnité pécuniaire forfaitaire de 272,68 euros par mois pour le congé à plein temps pris sur base d'un contrat de travail ou d'un titre d'engagement à plein temps et de 136,34 euros par mois pour le congé à temps partiel, ainsi que pour le congé à plein temps pris sur base d'un contrat de travail ou d'un titre d'engagement à temps partiel, ces montants correspondant à l'indice cent du coût de la vie rattaché à la base de l'indice 1948 et variant avec cet indice dans la mesure et suivant les modalités applicables aux traitements des fonctionnaires de l'Etat.

Cette disposition a été plusieurs fois amendée:

- Les auteurs des amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005 ont modifié le paragraphe (1) de l'ancien article 8 afin de définir de manière plus claire le caractère indemnitaire de l'indemnité du congé parental. Ils ont ajouté en début de paragraphe la précision selon laquelle „*Pendant la durée du congé parental, la rémunération de travail est remplacée par une indemnité pécuniaire forfaitaire (...)*“.
- Cette disposition a fait également l'objet d'un amendement parlementaire. La Commission a décidé dans le cadre de ses amendements du 9 décembre 2005 de modifier cette disposition en ce sens qu'elle ne se réfère plus qu'à la rémunération due, sans parler des contrats et autres titres d'engagement.
- Il a été encore précisé via amendements gouvernementaux du 1er juin 2006 que les deux sortes de congés parentaux spécifiques prévus aux articles 10 (paragraphe 6) et 21 ne donnent pas lieu à indemnisation. Il s'agit, d'une part, du congé parental non indemnisé de trois mois et, d'autre part, des congés parentaux transitoires. A noter dans ce contexte que le congé parental non indemnisé de 3 mois, destiné aux parents qui n'ont pas bénéficié du congé parental consécutif au congé de maternité ou d'accueil, a été introduit par ces mêmes amendements gouvernementaux du 1er juin 2006 qui ont soumis la mise en œuvre de ce congé parental à la procédure prévue pour les congés parentaux transitoires.
- La Commission de la Famille, de l'Egalité des Chances et de la Jeunesse a finalement amendé une dernière fois le texte sous rubrique en ce sens qu'elle a ajusté l'amendement gouvernemental du 1er juin 2006 aux nouvelles dispositions „index“.

Il est rappelé que la loi du 27 juin 2006 adaptant certaines modalités d'application de l'échelle mobile des salaires et des traitements et modifiant 1. l'article 11 de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat; 2. la loi modifiée du 27 mai 1975 portant généralisation de l'échelle mobile des salaires et traitements; 3. la loi modifiée du 20 juin 1977 ayant pour objet: 1) d'instituer le contrôle médical systématique des femmes enceintes et des enfants en bas âge; 2) de modifier la législation existante en matière d'allocations de naissance; 4. la loi modifiée du 30 avril 1980 portant création d'une allocation de maternité; 5. la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales; 6. la loi modifiée du 14 juillet 1986 concernant la création d'une allocation de rentrée scolaire; 7. la loi modifiée du 1er août 1988 portant création d'une allocation d'éducation; 8. la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales; 9. la loi du 28 juin 2002 portant création d'un forfait d'éducation, a abrogé le système actuel d'indexation des différentes prestations familiales et de l'indemnité de congé parental. Désormais, les montants de ces prestations et indemnités sont fixés à leur valeur nominale et directement dans la loi.

A noter dans ce contexte que certains membres de la Commission parlementaire se sont demandés s'il n'y aurait pas lieu d'inscrire dans le cadre du projet de loi sous rubrique le principe de la désindexation temporaire de l'indemnité pécuniaire forfaitaire. Cette idée n'a pas été retenue, alors que les mesures décidées dans le cadre de la loi précitée de juin 2006 constituent un ensemble et qu'il ne paraît pas opportun de prendre la moindre initiative législative par rapport à l'une des mesures de cet ensemble.

L'alinéa 2 du paragraphe (1) de l'article 1er ne fait que traduire l'exception prévue par le texte amendé de l'article 8, selon laquelle l'indemnisation n'est pas due en cas de congé parental non indemnisé de trois mois, et tient compte du nouveau réagencement du texte.

Le paragraphe (2) règle, quant à lui, la situation des travailleurs non salariés. Ils ont droit à une indemnité pendant le congé parental, accordé en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants pour lesquels sont versées des allocations familiales qui remplissent, à l'égard de la personne qui prétend au congé parental, les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales. Ils sont soumis aux mêmes conditions de domicile, d'occupation et d'affiliation que les travailleurs salariés respectivement que les fonctionnaires d'Etat et les fonctionnaires communaux.

Les paragraphes (3) à (8) correspondent quant au fond aux paragraphes (3) à (9) de l'ancien article 8 tel que amendé, sauf que la référence à certains articles a changé afin de tenir compte des modifications de technique législative.

Concernant le paragraphe (3), il échet de remarquer que celui-ci crée notamment une base légale pour la prise en charge de la part patronale des cotisations d'assurance maladie et le calcul de la cotisation d'assurance dépendance. Il entérine de fait une pratique administrative existante improvisée à défaut de base juridique précise. A noter que dans son avis du 30 mars 2004, le Conseil d'Etat avait supprimé ces dispositions qui ont néanmoins été reprises par les auteurs des amendements du 21 juillet 2005.

Concernant le paragraphe (4), qui a trait à la prise en compte de l'indemnité pour la détermination du RMG, celui-ci a été inséré dans le texte suite à une suggestion du Conseil d'Etat telle qu'émise dans son premier avis.

Concernant le paragraphe (5), il dispose en son alinéa 1 que l'indemnité est continuée en cas de survenance d'une maladie pendant le congé parental pour autant que les autres conditions restent remplies. Le Conseil d'Etat avait suggéré cet ajout qui a été repris par la suite. Si tel est le principe, une dérogation est prévue. L'alinéa 2 de la disposition sous rubrique prévoit que dans le cas où le bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel est non-salarié, le paiement de l'indemnité cesse et l'indemnité pécuniaire de maladie est seule versée. Cette exception a été ajoutée dans le cadre des amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005. Il ne faut pas perdre de vue que l'affiliation des non-salariés ne connaît pas de temps partiel, de sorte que l'indemnité de maladie est toujours calculée sur base de l'assiette cotisable à plein temps.

Le paragraphe (6) a été inséré via amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005. Il s'agit en fait de la disposition qui figurait au départ à l'article 12 du projet initial et qui vise la prévention de cumul en cas de dispense de travail accordée à la jeune mère après le congé de maternité.

Le paragraphe (7) a trait à la „proratisation“ de l'indemnité en cas de cessation du congé parental.

Le paragraphe (8) a trait aux sanctions en cas de violations constatées au niveau de plusieurs articles. Cet article vise notamment le cas de la résiliation volontaire du contrat de travail par le parent lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental ou encore celui de l'interruption non motivée du congé par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté. A noter que les dispositions du paragraphe sous rubrique figuraient au départ au niveau de l'article 2.

Article 2 (ancien article 9)

Cet article a trait aux modalités de paiement de l'indemnité.

Au niveau du paragraphe (2), les points de départ des délais relatifs à la remise par l'employeur de la demande de congé parental dûment certifiée par ses soins à la Caisse ont été complétés afin de tenir compte de l'hypothèse dans laquelle l'employeur ne notifie aucune décision afférente au demandeur.

Par rapport au texte initial, il a été ajouté, suite aux suggestions du Conseil d'Etat, un deuxième alinéa au paragraphe (2) relatif à la situation du parent qui exerce une activité indépendante.

Les actuels paragraphe (4) et (5) de la loi modifiée de 1999 sont remplacés par de nouvelles dispositions qui déterminent les notifications à faire à la CNPF et les modalités de paiement de l'indemnité de congé parental. Les dispositions afférentes ont été adaptées à la situation se caractérisant par l'impossibilité pour la Caisse de pouvoir, d'une part, déterminer la période de congé parental avant d'avoir obtenu communication du terme du congé de maternité par la caisse de maladie et, d'autre part, entamer le paiement avant d'avoir rassemblé toutes les pièces justificatives requises.

Il ressort de l'alinéa 1er du paragraphe (4) qu'à présent, la Caisse notifie la décision d'octroi de l'indemnité aux parents dès que le début du congé parental peut être déterminé à partir de pièces justificatives. Afin de garantir une meilleure coordination administrative dans l'intérêt d'une organisation plus efficace du marché de l'emploi, il est prévu que la confirmation du congé parental soit également communiquée à l'ADEM.

L'alinéa 2 du paragraphe (2) prévoit également qu'à partir de la notification de la décision d'octroi de l'indemnité, le choix du congé parental est définitif et le parent n'est plus recevable à renoncer au congé parental et à solliciter l'allocation d'éducation ou toute autre prestation étrangère équivalente en lieu et place de l'indemnité prévue en l'espèce. La seule exception admise est la naissance d'un enfant gravement malade ou handicapé nécessitant la présence d'un parent au-delà de la période du congé parental. Il s'agit d'éviter, autant que possible, les éventuelles tergiversations de la part des parents qui ne sont que sources de complications inutiles.

Les paragraphes (4) et (5) ont fait l'objet d'amendements en date du 21 juillet 2005. Les auteurs de ces amendements ont voulu apporter quelques précisions d'ordre matériel par rapport au texte initial de ces dispositions.

Article 3

Cet article reprend les dispositions de l'actuel article 10.

A noter que le projet de loi initial n'entendait apporter aucune modification au niveau de l'article 10. C'est au moment de l'adoption de la première série d'amendements que des modifications ont été apportées au niveau des paragraphes (5) et (6) dudit article 10.

Le paragraphe (5) vise l'hypothèse de concours entre l'indemnité versée au titre du congé parental et l'allocation d'éducation. Il a été précisé que le montant de l'allocation étrangère de même nature et pour le même enfant est mis en compte.

Les auteurs des amendements du 21 juillet 2005 ont encore modifié le paragraphe (6) qui a trait à l'octroi éventuel d'un congé parental par l'employeur dans les conditions prévues par la directive du Conseil du 3 juin 1996 en cas de rejet définitif de la demande en obtention de l'indemnité par la Caisse. Cette disposition a été complétée afin de tenir compte, d'une part, des limites instituées par la directive et, d'autre part, de l'obligation incombant à chaque Etat membre d'assurer la couverture d'assurance maladie pendant la durée du congé parental, même si celui-ci ne donne pas lieu à indemnisation.

Le 1er juin 2006, une nouvelle série d'amendements gouvernementaux vient remplacer le paragraphe (6) par la disposition suivante:

„Le parent qui ne remplit pas la condition visée à l'alinéa 1er du § 3 de l'article 3, mais pour autant que les autres conditions prévues par la présente loi soient respectées, a un droit dans son chef à un congé parental non indemnisé de 3 mois. (...)“

Les auteurs des amendements gouvernementaux du 1er juin 2006 ont voulu remplacer la disposition générale de l'article 10 paragraphe (6) par l'introduction d'un congé parental non indemnisé de trois mois tel qu'il est d'ailleurs prévu par la directive communautaire de 1996 précitée. La mise en œuvre de ce congé se fait d'après la procédure déjà prévue pour les congés parentaux transitoires.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'Etat fait savoir qu'il ne peut suivre les auteurs de l'amendement en question, qui le placent dans le dispositif consacré à l'indemnisation du congé paren-

tal, alors qu'il s'agit d'un congé non indemnisé. Le texte coordonné proposé par le Conseil d'Etat et adopté par la Commission parlementaire fait abstraction de ce paragraphe (6). A noter toutefois que cette disposition a été reprise à différents endroits du projet de loi, à savoir au niveau de l'article II sous le point 4 sub l'article L. 234-45, ainsi qu'au niveau de l'article III sous l'article 29quater ou encore au niveau de l'article IV sous l'article 30quater.

Article 4 (ancien article 11)

Cet article propose que l'indemnité due en cas de congé parental puisse être cédée ou saisie pour couvrir notamment les frais d'entretien ou d'éducation des enfants ou encore les mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt consenti au parent lorsque le prêt est consenti pour la construction ou encore l'acquisition d'un logement familial.

D'après les auteurs du projet de loi sous rubrique, une telle réglementation aura pour effet de sauvegarder le caractère de mesure familiale du congé parental en évitant la menace de saisies de toutes catégories de créances tout en facilitant aux parents en congé parental la conclusion de certains prêts.

Le texte initial prévoyait que l'indemnité due en cas de congé parental pouvait être cédée ou saisie dans 5 hypothèses, notamment pour couvrir les prêts à la consommation accordés pour l'acquisition de biens nécessaires à la famille.

Dans son premier avis du 30 mars 2004, le Conseil d'Etat avait marqué son accord à voir appliquer les dispositions de la loi modifiée de 1970 à l'indemnité due en cas de congé parental. Il s'était cependant demandé s'il était opportun d'apporter des limitations à cette application, dans la mesure où l'indemnité versée constitue un revenu de remplacement. Il avait notamment suggéré de supprimer le point 4° du texte initial relatif aux „*mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt à la consommation consenti au parent lorsque le prêt est destiné à financer l'acquisition de biens nécessaires à la famille*“, point dont la formulation a été jugée comme étant trop vague et ambiguë. Le Conseil d'Etat s'était in fine prononcé pour l'application pure et simple de la loi modifiée de 1970.

Pour les auteurs des amendements du 21 juillet 2005, et contrairement au Conseil d'Etat, il ne paraît pas indiqué de soumettre l'indemnité de congé parental sans restrictions au régime de la loi modifiée de 1970 en matière de saisies-arrêts. Ils ont rappelé que cette prestation a été instituée en tant que mesure de politique familiale. Elle est dans l'intérêt de la famille et plus particulièrement dans l'intérêt des enfants. Les auteurs des amendements du 21 juillet 2005 se sont dès lors prononcés pour le maintien des restrictions tout en supprimant, en accord avec le Conseil d'Etat, l'exception relative aux prêts à la consommation.

La disposition sous rubrique n'a plus été modifiée par la suite, sauf en ce qui concerne la référence à l'article 8 qui figurait dans le texte initial et qui a été supprimée.

Articles 5 et 6

L'article 5 correspond à l'actuel article 12, alors que l'article 6 reprend les dispositions de l'article 11.

Au niveau de l'article 6 (article 11 actuel), il échet encore de noter que la référence à l'article 7bis de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création du fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet a été remplacée par la référence suivante: „*en application de la loi budgétaire*“.

Article II

Cet article modifie le Code du travail à plusieurs endroits. Il y intègre plus précisément les dispositions relatives au congé parental accordé aux salariés du secteur privé.

Points 1, 2 et 3

Ces points viennent compléter les articles L. 122-1, L. 122-2 et L. 122-3 du Code du travail relatifs au contrat de travail à durée déterminée en les adaptant aux contraintes spécifiques des remplacements en cas de congé parental, afin de faciliter l'embauche compensatrice et augmenter ainsi l'effet du congé parental en termes d'emploi.

A noter que le texte du projet de loi dans sa version initiale n'entendait nullement apporter des modifications au régime du contrat de travail à durée déterminée. Ces précisions et modifications ont été apportées via amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005.

Le point 1er vient compléter l'article L. 122-1 du Code du travail qui vise les hypothèses dans lesquelles un contrat à durée déterminée est possible en précisant que le remplacement ne doit pas nécessairement se faire sur le poste même occupé par le salarié absent, mais qu'il peut s'opérer sur un autre poste libéré dans l'entreprise ou l'établissement concerné du fait des réorganisations et mutations internes ayant eu lieu suite à l'absence du salarié en congé parental. Les auteurs des amendements du 21 juillet 2005 ont estimé utile de préciser à cet endroit le mécanisme de remplacement dit „en cascade“ en cas de congé parental.

Le point 2 précise au niveau de l'article L. 122-2 qu'en cas de remplacement indirect d'un salarié en congé parental, le contrat devra indiquer le nom du salarié absent, y compris si le remplacement s'effectue sur un autre poste.

Le point 3 vient compléter l'article L. 122-3 du Code du travail relatif à la durée du contrat de travail à durée déterminée. Les amendements du 21 juillet 2005 sont venus modifier le texte de l'article L. 122-3, en le complétant de deux nouveaux paragraphes, selon lesquels on peut omettre d'inscrire un terme fixe dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée en cas de congé parental. Le début du contrat peut être fixé avant le départ même du salarié à remplacer, et ce jusqu'à une durée maximale de trois mois avant le départ. La fin peut être fixée après le retour du salarié absent, et ce de nouveau jusqu'à une durée maximale de trois mois après la fin du congé parental.

Ces modifications ont été inspirées par la volonté des auteurs des amendements précités d'assouplir la durée du contrat à durée déterminée pour le remplaçant, afin de tenir compte des difficultés auxquelles se heurtent certains employeurs qui ont du mal à remplacer au pied levé un de leurs salariés sans période d'adaptation ou d'introduction au poste.

Point 4

Ce point vient intégrer les dispositions relatives au congé parental au niveau de la Section 6. „Congé parental“ du Chapitre IV, du titre III du livre II du Code du travail et modifie partant les articles L. 234-43 à L. 234-49.

Article L. 234-43 (ancien article 1er)

Cette disposition définit les conditions d'octroi du congé parental.

Comme il l'a été déjà précisé au niveau des considérations générales⁵, le Conseil d'Etat a formulé un certain nombre de critiques visant la lisibilité du texte du projet de loi et notamment de l'article sous rubrique. Le texte sous rubrique correspond en grande partie au texte arrêté par les auteurs des amendements du 21 juillet 2005 et tel que modifié in fine par le Conseil d'Etat dans son avis complémentaire.

Le paragraphe (1) précise qu'il est institué un congé parental en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants pour lesquels sont versées des allocations familiales et qui remplissent à l'égard de la personne qui prétend au congé parental les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales, tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de cinq ans accomplis.

A noter que le Conseil d'Etat, dans son avis du 30 mars 2004, ne voit pas quel est l'intérêt de prévoir un renvoi à des dispositions particulières de la loi modifiée de 1985.

Or, cette condition, qui d'ailleurs n'est pas nouvelle puisqu'elle figure déjà actuellement au niveau de l'article 1er de la loi modifiée de 1999, est importante dans la mesure où elle garantit que les enfants ont la qualité de membres de la famille du demandeur, critère essentiel en droit communautaire. Elle a été partant maintenue dans le texte.

La condition concernant le versement des allocations familiales au demandeur a été assouplie via les amendements du 21 juillet 2005 en ce sens qu'il n'est plus exigé que les allocations soient versées effectivement entre les mains du demandeur. Il est rappelé qu'il s'agit d'une condition en relation avec l'enfant qui a un droit personnel aux allocations familiales.

⁵ Voir sous le point 2.3.1. Avis du Conseil d'Etat du 30 mars 2004 et amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005

Le paragraphe (1) énumère ensuite une série de conditions auxquelles le parent qui souhaite prétendre au congé parental doit répondre, et qui se recourent largement avec les conditions actuelles.

Il faut que le parent demandeur soit domicilié et réside de façon continue au Luxembourg ou relève du champ d'application des règlements communautaires. Cette condition alternative, critiquée par le Conseil d'Etat dans son premier avis, évite l'octroi du congé parental dans toutes les hypothèses possibles. Elle a été partant maintenue dans le texte.

Il faut encore que le parent soit occupé légalement et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental sur un lieu de travail situé au Luxembourg auprès d'un même employeur établi dans notre pays. A noter que dans son premier avis du 30 mars 2004, le Conseil d'Etat avait plaidé pour la suppression de ces conditions au motif qu'elles se dégagent indirectement de la condition d'affiliation. Ces conditions ont été néanmoins maintenues, la condition d'affiliation semblant insuffisante pour pallier à d'éventuels abus. Cette condition a été reformulée par le Conseil d'Etat dans son avis complémentaire du 24 octobre 2006.

A noter encore dans ce contexte que l'exigence au niveau de la condition d'occupation de l'existence d'un contrat de travail ou d'apprentissage permet d'exclure des revendications sur base d'un maintien de l'affiliation notamment en raison d'un remboursement de prestations en nature.

Parmi les conditions à remplir par le parent demandeur, on peut encore citer la condition selon laquelle le ou les enfants doivent être élevés dans le ménage du demandeur depuis la naissance ou l'adoption, si le congé parental est consécutif au congé de maternité ou d'accueil, ou du moins depuis la date prévue pour la notification de la demande dans le cadre du deuxième congé parental. A noter que cette condition ne figurait plus dans le texte coordonné annexé à l'avis du Conseil d'Etat du 30 mars 2004. Les auteurs des amendements du 21 juillet 2005 ont repris cette condition initiale.

In fine, le parent demandeur ne doit, en principe, exercer aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental.

Le paragraphe (2) prévoit, entre autres, que la condition d'occupation et d'affiliation continue d'au moins douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions n'excédant pas sept jours au total. Il dispose également que la période d'occupation en qualité d'auxiliaire temporaire précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de durée d'occupation.

A noter que ces dispositions relatives à l'atténuation de la condition d'occupation et d'affiliation continue en cas d'interruption et à la prise en compte de la période d'occupation en tant qu'auxiliaire ont été insérées au texte via amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005.

Le paragraphe sous rubrique règle également la situation des salariés occupés auprès d'une entreprise établie au Luxembourg, mais détachés à l'étranger au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant respectivement détermine les règles applicables en cas de fusion d'entreprises ou de changement d'employeur.

Le paragraphe (3) définit la durée de travail mensuelle du parent salarié. Le texte tel qu'amendé en juillet 2005 prévoyait encore un alinéa 2, qui a été supprimé par voie d'amendements parlementaires en date du 9 décembre 2005. Cet alinéa définissait, d'une part, le contrat de travail à plein temps et, d'autre part, le contrat de travail à temps partiel. Suite aux modifications apportées par la Commission au niveau de l'alinéa 2 de l'article 2, il a fallu modifier également la disposition sous rubrique. Il est également renvoyé au commentaire de l'article L. 234-44, alinéa 2.

Le paragraphe (4) prévoit que les conditions particulières de l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales sont présumées être remplies lorsque le congé d'accueil a été indemnisé par l'autorité ou l'organisme compétent.

Art. L. 234-44 (ancien article 2)

Alinéa 1

Il fixe le principe selon lequel les parents ont droit à un congé parental de six mois par enfant.

Alinéa 2

Les parents peuvent opter, soit pour un congé à plein temps de six mois, soit, de l'accord du ou des employeurs, pour un congé à temps partiel de douze mois.

A noter que le texte initial réservait le droit au congé parental à temps partiel aux personnes occupant un poste à plein temps. Le Conseil d'Etat a supprimé cette disposition, puisque le texte annexé à son avis du 30 mars 2004 ne se réfère plus à la nature du contrat de travail. Le parent bénéficiaire peut prendre un congé parental à temps partiel de douze mois, qu'il soit titulaire d'un contrat de travail à plein temps ou à mi-temps.

Les auteurs des amendements du 21 juillet 2005 ont réintroduit cette disposition. Ils font valoir que dans la pratique, de nombreux congés parentaux à temps partiel sont accordés à des salariés ne travaillant qu'à mi-temps, alors que de telles pratiques ne sont pas conformes à l'objectif du congé parental. Pour des raisons d'équité et de proportionnalité, un emploi à temps partiel ne saurait, à leurs yeux, donner lieu à un congé à temps partiel.

Dans la mesure où en matière de droit du travail, les mêmes règles valent en général pour les deux types de contrats, la Commission de la Famille, de l'Egalité des Chances et de la Jeunesse ne voit pas la raison pour laquelle il devrait en être autrement au niveau du congé parental. Elle donne à considérer que le congé parental a été introduit afin de renforcer les chances d'accès des femmes sur le marché du travail en leur permettant de faire un véritable choix. De manière plus générale, il doit permettre aux parents de trouver un meilleur équilibre entre leur vie familiale et professionnelle. En réservant le droit au congé parental à temps partiel aux personnes occupant un emploi à plein temps, on lèse les parents qui travaillent à mi-temps et qui souhaitent s'occuper de leurs enfants pendant une période importante de leur vie, notamment la première année. Ces parents doivent, soit se contenter d'un congé parental de six mois, soit s'arrêter de travailler s'ils souhaitent s'occuper de leurs enfants au-delà des six mois.

La Commission se prononce, à l'instar du Conseil d'Etat, pour la suppression de la disposition réservant expressis verbis le droit au congé parental à temps partiel aux parents occupant un emploi à plein temps et partant pour le maintien du texte de l'article 2, alinéa 2 tel qu'il résulte de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, texte qui n'opère aucune différenciation selon que le contrat de travail est à plein temps ou à mi-temps.

Dans la mesure où la Commission maintient le texte de l'article 2, alinéa 2 tel qu'il résulte de la loi précitée de 1999, la définition du contrat de travail à plein temps et celle du contrat à temps partiel deviennent superfétatoires. L'alinéa 2 du paragraphe (3) de l'article 1er tel qu'amendé en juillet 2005, qui définissait les différents contrats, a été d'ailleurs supprimé.

Alinéa 3

Cette disposition a trait aux naissances et adoptions multiples. Elle a été légèrement modifiée par rapport à la disposition actuelle afin de mieux s'adapter au texte.

Alinéa 4

Cet alinéa vise la cessation du congé avant terme. Il s'agit du texte actuel de l'alinéa 4 de l'article 2 complété de la référence à l'article L. 234-43.

A noter que dans sa version initiale, le texte entendait compléter le texte actuel d'une disposition réglant le calcul de la proratisation de l'indemnité due pour une fraction de mois. Cet ajout n'a pas été retenu au niveau de la disposition sous rubrique, mais une disposition réglant les modalités de calcul de l'indemnisation en cas de cessation du congé a été prévue au niveau de l'article 1er (7) sous Art. 1er.

Alinéa 5 (supprimé)

Le texte initial entendait encore compléter l'article sous rubrique d'une disposition énumérant les situations dans lesquelles la cessation du congé avant terme est à considérer comme une infraction et précisant les exceptions à ces situations.

Vues les critiques du Conseil d'Etat et notamment par rapport à sa suggestion de restructurer le texte du projet de loi et voir ainsi traitée la question de la restitution des indemnités dans le cadre des dispositions traitant de l'indemnisation, les auteurs des amendements du 21 juillet 2005 ont inséré

l'alinéa 5 au niveau de l'article 8 après le paragraphe (5) devenu l'article 1er paragraphe (8) sub Art. 1er.

Article L. 234-45 (ancien article 3)

Le dispositif de cet article détermine les modalités du congé parental.

Les auteurs du projet de loi ont voulu y apporter certaines précisions par rapport au texte actuel. Il a été ainsi précisé que le bénéficiaire du congé parental est obligé de reprendre son emploi à l'expiration du congé parental. Les règles déterminant les droits des parents en cas de décès ont été également précisées.

Dans son avis du 30 mars 2004, le Conseil d'Etat a suggéré d'opérer de manière générale une séparation entre le régime général et les dispositions particulières et de renvoyer les dispositions relatives à l'indemnisation à la partie du texte qui en traite.

Les auteurs des amendements du 21 juillet 2005 ont repris le nouvel ordre des paragraphes tel que suggéré par la Haute Corporation, tout en consacrant un nouveau paragraphe à l'interdiction du cumul simultané de deux congés à plein temps, en l'occurrence le paragraphe (2), en y intégrant le texte du paragraphe (4) qui règle la question du non-cumul en déterminant la priorité du droit.

Le texte du paragraphe (1) tel que proposé par le Conseil d'Etat a été complété par un renvoi au droit à la résiliation du contrat accordé au salarié par le Code du Travail.

Le paragraphe (2) a été également complété via amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005 au niveau des alinéas 1er et 3. Pour les auteurs des amendements précités, il convient de régler la situation du concours d'un congé parental au titre de la législation luxembourgeoise avec un congé parental au titre d'un régime non luxembourgeois. Il convient de prévenir le cumul simultané de deux congés. Il est ainsi notamment prévu qu'au cas où le congé parental au titre du régime non luxembourgeois a déjà été pris, le congé parental prévu par la législation luxembourgeoise est reporté jusqu'à la fin du congé en cours sous réserve de la limite d'âge.

Le paragraphe (3) précise que le premier congé doit être consécutif au congé de maternité ou d'accueil.

Concernant l'alinéa 1er du paragraphe (3) sous rubrique, il échet de noter qu'il a fait l'objet d'un amendement gouvernemental en date du 1er juin 2006 en ce sens qu'il a été précisé que la perte du congé parental au cas où ce congé n'est pas pris consécutivement au congé de maternité fait perdre le droit au congé parental normal dans le chef du parent demandeur, ainsi que l'indemnité y afférente. Dans sa version telle que résultant des amendements du 21 juillet 2005, le texte en question ne visait que la perte du congé parental.

L'alinéa 2 a été ajouté au texte via les amendements du 1er juin 2006. Il concerne l'hypothèse des parents qui vivent seuls avec leurs enfants. Les auteurs des amendements du 1er juin 2006 ont repris l'exception déjà prévue au paragraphe (3) deuxième phrase dans sa version amendée du 21 juillet 2005 et ont précisé que les autres conditions légales doivent être remplies. En effet, le parent qui vit seul a la possibilité de prendre un congé parental à son choix, à savoir soit le congé parental consécutif au congé de maternité ou d'accueil, soit le congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant.

Concernant l'alinéa 3 du paragraphe sous examen, les auteurs des amendements du 21 juillet 2005 ont estimé utile de reprendre la disposition fixant le début du congé parental qui peut être pris par un des parents au cas où l'autre parent n'a pas droit à un congé de maternité ou d'accueil. Il s'agit d'éviter des fixations arbitraires de la part de la CNPF.

Le paragraphe (4) introduit le congé parental non indemnisé de trois mois lorsque le parent n'a pas pris son congé parental consécutivement à son congé de maternité ou d'accueil. Cette disposition a été intégrée au texte par le biais des amendements du 1er juin 2006. A noter qu'au départ, il était prévu d'introduire cette nouvelle disposition au niveau de l'article 10 de la loi modifiée de 1999. Or, suite à la remarque du Conseil d'Etat selon laquelle le nouveau dispositif ne saurait être inséré au niveau des dispositions relatives à l'indemnisation du congé parental, ce dispositif a été introduit au niveau des articles relatifs aux modalités du congé parental. Il est également recommandé de se reporter au commentaire de l'article 3.

Le paragraphe (5) dispose que le deuxième congé parental peut être pris jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant. Il est encore spécifié que la moitié des mois du congé doit être prise avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de cinq ans.

A noter que le texte initial stipulait uniquement que le deuxième congé parental devait être pris jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant. Il ne précisait pas si le congé devait être pris intégralement avant le 5e anniversaire de l'enfant ou s'il devait uniquement être entamé avant cette date. Les auteurs des amendements du 21 juillet 2005 ont estimé nécessaire de préciser le texte initial en ce sens qu'il ressort de celui-ci que „*le congé parental doit être entamé avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de cinq ans*“.

La Commission de la Famille, de l'Égalité des Chances et de la Jeunesse est d'avis que la précision apportée par les auteurs des amendements du 21 juillet 2005 n'est pas suffisante.

Par voie d'amendements parlementaires en date du 26 octobre 2005, elle décide de conférer à la disposition sous rubrique la teneur suivante:

„L'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant. Le congé doit être pris au moins à raison de la moitié des mois avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de cinq ans accomplis.“

Pour la Commission parlementaire, cette modification se justifie, alors que la pratique a révélé des abus consistant à commencer le congé parental à une date très rapprochée du cinquième anniversaire de l'enfant, de sorte que la majeure partie du congé se situe au-delà des cinq ans de l'enfant et peut se prolonger, le cas échéant, jusqu'aux six ans de celui-ci. Cette modification a le mérite de mettre fin aux éventuels abus tout en continuant à garantir aux parents une certaine flexibilité.

A noter que l'expression „des mois“ vise évidemment la totalité de la durée légale maximale prévue pour le congé parental, étant entendu que le calcul de la durée du congé se fait toujours par mois civils entiers.

Les paragraphe (6) et (7) déterminent les droits des parents en cas de décès de l'enfant.

Le paragraphe (8) prévoit que les dispositions de l'article sous rubrique sont également applicables aux parents bénéficiaires d'un congé équivalent au titre d'un régime non luxembourgeois. A noter que ce paragraphe a été introduit par le Conseil d'Etat (avis du 30 mars 2004) et repris par les auteurs des amendements du 21 juillet 2005, sauf que ceux-ci ont remplacé la notion de „*congé de même nature*“ par celle de „*congé équivalent*“ afin d'étendre le champ d'application de l'article sous rubrique aux situations dans lesquelles le parent soumis à un régime non luxembourgeois peut choisir entre plusieurs types de congé ayant une finalité identique ou similaire.

Le paragraphe (9) n'appelle pas d'observations particulières.

Article L. 234-46 (ancien article 4)

Cet article a trait aux délais de notifications des demandes en obtention du congé parental. Cette disposition a pour but de permettre à l'employeur de disposer de plus de temps pour mieux planifier les ressources de son personnel.

Le paragraphe (1) vise les délais à observer lorsque le parent décide de prendre un congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

Dans sa version originale, le texte sous rubrique prévoyait que le parent qui souhaite exercer son droit au congé parental immédiatement après le congé de maternité ou d'accueil, doit notifier sa demande à son employeur par lettre recommandée avec avis de réception deux mois avant le début du congé parental.

La Commission parlementaire a modifié le texte du paragraphe (1) afin de tenir compte de la situation particulière des parents adoptants qui ne connaissent pas d'avance la date exacte d'accueil de l'enfant.

Par amendements du 9 décembre 2005, la Commission a suggéré de libeller le paragraphe en question comme suit:

„Le parent salarié qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 3, paragraphe (3) doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec

avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 3, paragraphe (3) doit notifier sa demande à son employeur dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

Selon cet amendement, le parent adoptant doit informer, par courrier recommandé avec accusé de réception, son employeur de son souhait d'exercer le congé parental avant le début du congé d'accueil.

La Commission est consciente du fait que cette modification aura pour conséquence de traiter les parents de manière différente au niveau des délais de notification à respecter, mais cette différence de traitement est, à ses yeux, parfaitement justifiée au vu des particularités des adoptions. Il échet de noter cependant que les droits des employeurs seront néanmoins respectés. En effet, le parent adoptant qui souhaite exercer le premier congé parental devra notifier sa demande avant le début du congé d'accueil. Dans la mesure où celui-ci est de huit semaines, c'est-à-dire de deux mois, le délai minimal de deux mois est respecté de toute manière. L'employeur aura le temps de s'organiser correctement.

Dans son avis complémentaire du 24 octobre 2006, le Conseil d'Etat s'oppose à la modification envisagée d'avancer de deux mois la date de la notification à l'employeur de la demande pour le congé parental.

La Commission parlementaire ne suit pas le Conseil d'Etat sur ce point et décide de maintenir le texte tel qu'amendé.

Le paragraphe (2) concerne les délais de notification à observer par le parent qui souhaite prendre le deuxième congé parental. Ce délai passe de quatre à six mois.

Le paragraphe (3) dispose qu'un règlement grand-ducal précise les modalités d'application de la disposition sous rubrique.

A noter que le texte initial prévoyait encore un alinéa selon lequel le parent qui exerce une activité indépendante et qui souhaite prendre un congé parental est tenu de notifier sa demande à la CNPF en respectant les délais de notification. Cette disposition ne se retrouve plus dans le texte du paragraphe visé. A noter toutefois encore que l'article 1er paragraphe (2), qui règle la situation des travailleurs non salariés, prévoit, en son dernier alinéa que les délais de notification dans lesquels le parent exerçant une activité indépendante et qui entend prendre un congé parental, doit notifier le début du congé à la CNPF, pourra être déterminé via règlement.

Article L. 234-47 (ancien article 5)

L'employeur ne peut désormais plus refuser l'octroi du congé parental, à moins que la demande n'ait été faite dans les formes et délais prévus. A l'exception de cette hypothèse, l'employeur est obligé d'accorder le congé; il peut tout au plus demander le report de celui-ci et ce uniquement dans des conditions déterminées. Le paragraphe (2) de l'article sous examen précise encore les formes et délais pour la notification du report du congé sollicité.

Article L. 234-48 (ancien article 6)

Le paragraphe (1) définit l'étendue de la suspension du contrat de travail. Par rapport au texte actuel, il a été précisé que le contrat de travail à plein temps est suspendu partiellement pendant la durée du congé parental à temps partiel.

Le paragraphe (2) précise encore que pendant toute la durée du congé, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail, respectivement ne peut convoquer le salarié à l'entretien préalable. Une précision a été ajoutée au texte actuel, à savoir que ceci s'applique tant au congé à plein temps qu'au congé à temps partiel.

Dans la mesure où désormais le contrat de travail est maintenu pendant toute la durée du congé, l'exception de l'échéance du contrat à durée déterminée, telle que prévue au niveau de l'actuel paragraphe (4), est supprimée.

A noter que par ailleurs l'actuel paragraphe (4) de même que l'actuel paragraphe (5) ont été remplacés.

Le projet de loi dans sa version initiale prévoyait déjà le remplacement de ces deux dispositions par les dispositions suivantes:

„(4) Toutefois les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à la résiliation du contrat de travail par l'employeur pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

(5) Dans le cas d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, et par exception à l'article 3, paragraphe (4), le droit au congé parental ne peut prendre effet et le congé ne peut être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai. L'apprenti peut demander le report du congé parental visé ci-avant s'il prouve que par le fait du congé, il doit doubler l'année de formation en cours ou qu'il n'est pas admis à l'examen à la fin de l'année en cours. Cette demande se fait dans la même forme que la demande prévue à l'article 4 et est transmise en copie à la Caisse nationale des prestations familiales.

Dans ces cas, les deux parents prennent le congé parental conformément à l'article 3, paragraphe (5).“

Les paragraphes (4) et (5) précités ont été amendés en date du 21 juillet 2005. Le texte sous rubrique est celui proposé par les auteurs des amendements, sauf que certaines références à des textes de lois ont été modifiées, afin de tenir compte du réagencement du projet de loi.

Le paragraphe (4) règle l'hypothèse du parent salarié qui ne souhaite pas reprendre son emploi après l'expiration du congé parental. Il est tenu d'en informer l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception conformément aux délais légaux prévus pour les démissions. Cette précision vise à assurer plus de sécurité juridique à l'employeur, qui doit faire face à l'absence de reprise du travail par un salarié bénéficiant d'un congé parental.

A noter que ce sont surtout les petites et moyennes entreprises qui ont revendiqué la mise en place d'une telle disposition qui leur assure une meilleure gestion prévisionnelle de leur main-d'oeuvre. En effet, l'absence du salarié après le congé parental, salarié sur lequel l'employeur pouvait se fonder légitimement, met souvent le chef d'entreprise dans une situation difficile au moment d'organiser le travail. Cela reste vrai, même si le contrat du remplaçant peut désormais être prolongé au-delà de la durée du congé parental à remplacer.

Pour donner plus de sécurité au chef d'entreprise (l'organisation relevant de son droit mais aussi de ses obligations), il semble légitime de demander au salarié d'informer au moins son employeur s'il ne souhaite pas reprendre le travail à l'expiration du congé parental. D'un autre côté, il faut laisser assez de temps et de flexibilité au salarié pour prendre sa décision au sujet de la reprise du travail. Imposer au salarié le respect des délais en cas de démission semble constituer un bon compromis.

Il échet de souligner que cette nouvelle disposition ne change rien aux principes juridiques inhérents au congé parental: le contrat n'est pas résilié de plein droit à l'expiration du congé parental en cas de non-reprise du travail. Le but du congé en question est précisément de maintenir l'emploi des personnes bénéficiant d'une suspension du travail (congé parental) et non de préparer un départ progressif du marché de l'emploi.

Le délai de préavis court au plus tôt à partir du premier jour de la reprise de travail. Il en résulte, et c'est important de le noter, qu'en principe le salarié doit se rendre à son travail le jour fixé pour la reprise, alors que la dispense éventuelle de service ne peut être accordée que suite à la notification en bonne et due forme de la démission.

Finalement, le texte précise au niveau du paragraphe (5) que le défaut de reprendre le travail sans information, respectivement sans respecter la formalité du préavis légal est à considérer comme faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat. Les tribunaux auront à apprécier si l'absence de reprise du travail était justifiée par un motif grave et légitime.

En résumé, le présent amendement, combiné aux amendements sur la prolongation possible des contrats à durée déterminée des remplaçants, clarifie la situation juridique tout en réglant mieux le déroulement pratique du départ et du retour du salarié bénéficiant du congé.

Le paragraphe (6) règle la situation du salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, respectivement celle de l'apprenti. Il correspond en partie à l'actuel paragraphe (5).

Le paragraphe (7) reprend les dispositions de l'actuel paragraphe (6) sauf qu'il précise que l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié.

Le paragraphe (8) prévoit que la période de congé parental est prise en compte pour le calcul de la période de stage ouvrant droit aux indemnités de chômage.

Deux nouveaux paragraphes ont été ajoutés par voie d'amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005, à savoir les paragraphes (10) et (11), et ce afin de garantir l'employabilité des bénéficiaires salariés.

Le paragraphe (10) rappelle la disposition de l'article L. 162-12, paragraphe (5) qui a introduit l'obligation pour les employeurs d'ouvrir les mesures de formation aux salariés absents par suite d'une suspension du travail. Il paraît justifié, pour avoir une approche cohérente et globale dans le cadre du congé parental, de reprendre cette disposition ici, alors qu'elle constitue un aspect du paquet de mesures „employabilité“ possibles aux termes du présent amendement.

Le paragraphe (11) va plus loin, alors qu'il prévoit que l'employeur et le travailleur bénéficiaire du congé parental peuvent stipuler d'un commun accord, dans un avenant au contrat de travail, que le travailleur assistera à des manifestations organisées par ou à la demande de l'employeur, notamment des réunions de services, mais aussi des formations continues.

L'ajout de ces paragraphes répond à la revendication de nombreux employeurs, mais également de certaines organisations féminines, de prévoir la possibilité pour les travailleurs en congé parental de maintenir leur lien avec l'entreprise. L'expérience montre en effet que les personnes qui rentrent après une suspension du travail, sans avoir gardé un minimum de liens avec leur entreprise, se heurteront, en dépit des textes juridiques anti-discrimination, à certains problèmes d'ailleurs objectifs ou parfaitement objectivables à leur retour.

D'une part, ces personnes n'auront pas pu suivre l'évolution de la culture d'entreprise, ni d'ailleurs des techniques ou de l'organisation de celle-ci. D'autre part, ils perdent le contact avec les collaborateurs, la hiérarchie, etc. Même si la loi leur garantit de retrouver leur emploi, la reprise et la continuation de la carrière sera difficile, sur une base de connaissances le cas échéant périmée. Il paraît donc être utile, tant dans l'intérêt des travailleurs que des employeurs, de mettre en place un système permettant au travailleur de garder le contact avec l'entreprise, de se tenir au courant des évolutions importantes dans le cadre de cette entreprise, de maintenir des liens avec les collègues, la direction et les clients.

Il est vrai que l'actuel article L. 162-12 paragraphe (5) du Code du travail oblige d'ores et déjà l'employeur de donner accès aux mesures de formation à leurs salariés absents en raison d'une suspension du travail, mais aux yeux des auteurs des amendements du 21 juillet 2005, cette disposition seule n'a pas paru satisfaisante. Il ne faut pas oublier que, d'une part, cette disposition n'appréhende que le cas où le salarié est demandeur et non celui de l'employeur qui peut vouloir que son salarié participe à des mesures de formation et, d'autre part, elle se limite à des mesures de formation sans tenir compte d'autres formes de participation à la vie de l'entreprise.

Par ailleurs, la pratique montre que seuls les accords négociés sur une base volontaire et qui tiennent compte des besoins et des intérêts de chaque partie fonctionnent. C'est pourquoi, il a été retenu de prévoir, à côté du paragraphe (10), un paragraphe (11) selon lesquels les contacts du salarié avec l'entreprise pourront être fixés dans le cadre d'un avenant ad hoc au contrat de travail négocié entre les parties concernées.

Le travailleur bénéficie d'une quadruple protection:

- les mesures d'employabilité par le maintien du contact et/ou des formations ne peuvent être prévues que d'un commun accord;
- elles ont lieu sur une base purement volontaire;
- elles ne peuvent pas comporter une obligation cachée ou ouverte de participer au travail normal de l'entreprise, ni au travail engendré par des surcroûts de travail;
- le travailleur peut unilatéralement et *ad nutum* mettre fin à l'accord précité faisant partie d'un avenant ad hoc au contrat de travail.

Article L. 234-49 (ancien article 7)

Les modalités applicables en cas d'interruption du congé parental par un nouveau congé de maternité ou d'accueil sont précisées.

Le texte du paragraphe (2) a été modifié, afin de tenir compte des griefs de la Commission européenne qui reproche au texte actuel de porter préjudice aux femmes en ne prévoyant pas la possibilité

de rattacher la fraction du congé parental non pris au nouveau congé parental, écourtant ainsi leur congé parental par rapport à celui pris par les hommes.

A noter que dans sa version actuelle ledit paragraphe dispose: „*En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit au congé de maternité, respectivement d'accueil, celui-ci se substitue au congé parental qui prend fin.*“

Le projet de loi dans sa version initiale entendait modifier ce paragraphe comme suit:

„*En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d'accueil, celui-ci se substitue au congé parental qui prend fin. La dernière mensualité de l'indemnité définie à l'article 8 est versée au prorata de la fraction de mois précédant le congé de maternité. Toutefois, le bénéficiaire peut demander le report de la fraction du congé parental restant à courir sur la durée initiale. Cette fraction est alors rattachée au congé parental pris par le même bénéficiaire à l'occasion de la nouvelle naissance.*“

Etant donné que ce texte ne satisfaisait toujours pas aux exigences de la Commission européenne, une nouvelle proposition de texte a été formulée dans le cadre des amendements du 21 juillet 2005. Le nouveau texte rattache directement au nouveau congé de maternité la fraction du congé parental qui a été interrompue par ce congé.

Article III

Cet article vient remplacer l'article 29bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et introduit à la place six nouveaux articles, à savoir l'article 29bis (nouveau), 29ter, 29quater, 29quinquies, 29sexies et 29septies.

Ces articles traduisent les dispositions des articles L. 234-43 à L. 234-49 tels qu'ils résultent de l'article II précédent au niveau de la loi modifiée du 16 avril 1979 précitée.

Pour le détail, il est renvoyé au commentaire des dispositions figurant sous l'article II.

Article IV

Cet article vient traduire au niveau de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux les dispositions des articles L. 234-43 à L. 234-49 tels qu'ils résultent de l'article II précédent. A cet effet, il remplace l'article 30bis par de nouveaux articles, à savoir l'article 30bis, 30ter, 30quater, 30quinquies, 30sexies et 30septies.

Pour le détail, il est renvoyé au commentaire des dispositions figurant sous l'article II.

Article V

Cet article vient modifier à plusieurs endroits la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant sur la caisse nationale des prestations familiales.

Il est ainsi ajouté un treizième alinéa nouveau à l'article 6 de la loi précitée selon lequel le système d'archivage électronique mis en place par la CNPF est considéré comme un archivage légal et les images électroniques archivées sur un support numérique dans le cadre du système de gestion électronique ont la même valeur probante que les documents papiers.

L'article 23 de la même loi de 1985 a été complétée par un quatrième alinéa selon lequel le paiement effectué conformément à l'article 208, alinéa 4 du code des assurances sociales par virement bancaire ou postal sur le compte indiqué par l'attributaire ou par assignation postal sur le compte indiqué par l'attributaire ou par assignation postale à son domicile est réputé fait avec effet libératoire.

Cette disposition a pour effet de prévenir d'éventuels abus et protéger la caisse contre des revendications aberrantes. Il échet de noter dans ce contexte que dans la pratique, l'acheminement à bonne destination des prestations familiales et de l'indemnité de congé parental devient de plus en plus difficile, surtout à l'étranger. Dans la mesure où les paiements à l'étranger libellés à l'adresse du destinataire sont systématiquement convertis en chèques par les banques de correspondance, il n'est pas rare que ces chèques soient encaissés par des tiers à l'aide de fausses pièces d'identité. La disposition sous rubrique permettra de mettre un terme à de telles situations.

Article VI

Cet article vise à compléter l'énumération figurant à l'article 2 de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. Les termes „*le*

congé parental“ sont ajoutés entre les termes „chômage“ et „ainsi que des prestations familiales ou d'aides sociales“.

Articles VII et VIII

Ces articles ont trait aux dispositions transitoires et finales.

Elles furent introduites par voie d'amendements gouvernementaux du 21 juillet 2005.

L'article VII précise que les nouvelles dispositions s'appliquent aux congés parentaux dont la demande a été introduite après l'entrée en vigueur de la présente loi, alors que les congés demandés antérieurement restent soumis aux dispositions antérieures à l'entrée en vigueur de la loi, sauf en ce qui concerne le paragraphe (2) de l'article L. 234-49 du Code du travail, ainsi que les dispositions des législations visées aux articles III et IV qui s'appliquent aux congés en cours. Cette dernière précision résulte du texte tel que proposé par le Conseil d'Etat dans le cadre de son avis complémentaire du 24 octobre 2006.

L'article VIII entend apporter une réponse à l'exécution de l'arrêt de la Cour de justice CE du 14 avril 2005 dans une affaire C-519/03, recours en manquement de la Commission contre le Luxembourg, qui reproche au Luxembourg d'exclure du bénéfice du congé parental, les parents d'enfants nés ou adoptés avant le 31 décembre 1998, mais qui n'avaient pas atteint l'âge de cinq ans au moment de l'entrée en vigueur de la loi de 1999.

*

Sous le bénéfice des observations qui précèdent, la Commission de la Famille, de l'Egalité des chances et de la Jeunesse recommande en sa majorité à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi 5161 dans la teneur qui suit:

*

TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION

PROJET DE LOI portant modification

- 1. de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales;**
- 2. de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales;**
- 3. de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel;**
- 4. du Code du Travail;**
- 5. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 6. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

Art. Ier. Les articles 1er à 12 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales sont remplacés par les dispositions suivantes:

„Chapitre Premier.– Le congé parental

Art. 1er. (1) Pendant la durée du congé parental accordé en application des articles L. 234-43 à L. 234-49 du Code du travail, 29bis à 29septies de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis à 30septies de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux la rémunération de travail est remplacée par

une indemnité pécuniaire forfaitaire, désignée par la suite „l'indemnité“, qui est fixée à 1.778,31 euros par mois pour le congé à plein temps et à 889,15 euros par mois pour le congé parental à temps partiel. Elle est versée en tranches mensuelles pendant toute la durée du congé parental prévue par la présente loi.

L'indemnité n'est pas due en cas d'attribution d'un congé parental en application des articles L. 234-45, paragraphe 4 du Code du travail, 29quater, paragraphe 4, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30quater, paragraphe 4 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

(2) Le droit à l'indemnité est encore ouvert au travailleur non salarié pendant la durée du congé parental, accordé en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants pour lesquels sont versées des allocations familiales et qui remplissent à l'égard de la personne qui prétend au congé parental les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales, tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de cinq ans accomplis, à condition

- qu'il soit domicilié et réside d'une façon continue au Luxembourg, ou relève du champ d'application des règlements communautaires;
- qu'il soit établi légalement sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter;
- qu'il soit affilié obligatoirement et d'une manière continue à ce titre pendant au moins douze mois précédant immédiatement le début du congé parental à ce titre en application de l'article 1er, sous 4, 5 et 10 du Code des assurances sociales;
- qu'il élève dans son foyer le ou les enfants visés depuis la naissance ou l'accueil en vue de l'adoption et s'adonne principalement à leur éducation pendant toute la durée du congé parental en ce qui concerne le congé parental consécutif au congé de maternité et au moins à partir de la date prévue à l'article 2, paragraphe 2, alinéa 2 pour la notification du congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant;
- qu'il n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement prestée ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail.

La condition d'affiliation continue pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

Est assimilée au congé d'accueil la période indemnisée au même titre par la caisse de maladie compétente pour les professions visées à l'article 1er, alinéa 1, sous 4 et 5 du Code des assurances sociales.

La durée et les modalités du congé parental alloué au travailleur non salarié sont déterminées par référence aux dispositions des articles L. 234-44 et L. 234-45 du Code du travail. Elles peuvent être précisées par règlement grand-ducal. Le même règlement peut déterminer les délais dans lesquels le parent exerçant une activité indépendante qui entend prendre son congé parental doit notifier le début du congé à la Caisse nationale des prestations familiales et en rapporter la preuve.

(3) L'indemnité est exempte d'impôts et de cotisations d'assurance sociale à l'exception de la cotisation d'assurance maladie pour soins de santé et de la contribution dépendance qui seront déduites d'office par la caisse du montant mensuel de l'indemnité prévue au paragraphe 1er du présent article. La part patronale de la cotisation d'assurance maladie est dans tous les cas à charge de la caisse. L'abattement pour la cotisation d'assurance dépendance est déduit forfaitairement pour toutes les catégories d'assurés.

(4) L'indemnité est mise en compte intégralement en vue de la détermination des prestations dues au titre de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

(5) L'indemnité est continuée en cas de survenance d'une maladie pendant le congé parental pour autant que les autres conditions restent remplies. Le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou à

la continuation de la rémunération est suspendu. Toutefois, en cas de congé parental à temps partiel, ce droit est maintenu pour la durée de travail restante.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, le paiement de l'indemnité cesse et l'indemnité pécuniaire de maladie est seule versée dans les cas où le bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel est non-salarié.

(6) L'indemnité est suspendue pendant la période nécessaire pour la protection de la sécurité ou de la santé de la femme enceinte ou allaitante prévue à l'article L. 334-4, paragraphe 5 du Code du travail.

(7) En cas de cessation du congé parental, le bénéficiaire a droit à un prorata de l'indemnité pour la fraction du mois entamée.

(8) Toutefois, en cas de violation des dispositions des articles L. 234-43, paragraphe 1er, et L. 234-45, paragraphe 1er, première phrase, du Code du travail, 29bis, paragraphe 1er et 29quater, paragraphe 1er, première phrase, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis, paragraphe 1er et 30quater, paragraphe 1er, première phrase, de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux et notamment en cas

- a) de résiliation volontaire du contrat de travail par le parent, lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental, ou
- b) d'interruption du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté, les mensualités déjà versées donnent lieu à restitution intégrale. Toutefois, en cas de changement d'employeur pendant le congé parental pour des raisons de nécessité économique, le parent bénéficiaire est obligé de reprendre son travail avant l'expiration du congé, les prestations versées jusqu'à cette date restant acquises. La preuve de la nécessité économique incombe au parent bénéficiaire.

Les exceptions prévues au point b) ci-dessus ne sont prises en considération qu'à condition que l'interruption du congé et la cause de l'interruption aient été notifiées préalablement à la caisse par le parent bénéficiaire. Lorsque la cause de l'interruption est extérieure au bénéficiaire, la notification doit être complétée d'une attestation émanant de l'employeur si la cause est inhérente à l'entreprise sinon de l'autorité compétente pour constater la cause en question.

(9) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution du présent article.

Art. 2. (1) Le paiement de l'indemnité incombe à la Caisse nationale des prestations familiales, dénommée ci-après „la Caisse“. Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent qui a obtenu le congé parental doit présenter une demande écrite à la Caisse.

(2) La demande présentée par le parent salarié doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la Caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur pour ce qui est du congé consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil et dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur, ou, à défaut, dans la quinzaine de l'expiration du délai de quatre semaines prévu en cas de report du congé pour ce qui est du congé demandé par l'autre parent.

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le début de son congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à sa demande, qui est à notifier à la Caisse deux mois avant le début du congé de maternité en ce qui concerne le congé parental consécutif au congé de maternité et au moins six mois avant le début du congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant.

(3) La naissance dûment certifiée par l'officier de l'état civil doit être déclarée à la Caisse dans le même délai à compter de la déclaration prévue à l'article 55 du Code civil, ensemble avec les attestations nécessaires à la détermination du droit et de la période de paiement.

En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la Caisse avant la septième semaine suivant l'accouchement.

Dans le cas contraire, le parent concerné en informe par écrit la Caisse dans le même délai.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de cinq ans, les adoptants doivent transmettre à la Caisse, ensemble avec la demande prévue au paragraphe 2, un certificat du tribunal attestant que la procédure en vue de l'adoption a été entamée.

(4) Dès que le début du congé parental peut être déterminé sur base des pièces justificatives fournies, en l'occurrence sur base de la communication du terme du congé de maternité par l'organisme gestionnaire de l'indemnité pécuniaire de maternité en ce qui concerne le congé demandé consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, la Caisse notifie aux parents la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle l'indemnité est accordée. En même temps, elle en informe utilement l'employeur du parent salarié et l'Administration de l'emploi.

A partir de la notification de la décision d'octroi de l'indemnité, le choix du congé parental est définitif et le parent n'est plus recevable à renoncer au congé parental et à solliciter l'allocation d'éducation en lieu et place de l'indemnité prévue à l'article 1er. Toutefois, en cas de naissance d'un enfant atteint d'une maladie grave ou d'un handicap ouvrant droit à l'allocation spéciale supplémentaire prévue à l'article 4, alinéa 5 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales, le président du comité directeur de la caisse nationale des prestations familiales peut convertir à tout moment l'indemnité en allocation d'éducation pour autant que les conditions d'octroi de cette allocation sont remplies. Les mensualités de l'indemnité déjà versées sont soit restituées, soit compensées avec l'allocation d'éducation. La part des cotisations à charge de la Caisse donne lieu à restitution.

Lorsque la Caisse constate que l'une des conditions d'attribution n'est pas remplie ou vient à défaillir, elle en informe aussitôt le parent concerné par décision motivée et recommandée à la poste avec copie à l'employeur.

(5) L'indemnité demandée conformément aux alinéas 2 et 3 du présent article est versée au cours de chaque mois pour lequel elle est due, à condition que la demande et les autres pièces justificatives aient été introduites dans le délai prescrit. En cas de présentation tardive de la demande ou des autres pièces justificatives requises, elle est versée dès que l'instruction du dossier par la Caisse est terminée.

(6) Les parents sont tenus de fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi de l'indemnité. Ils sont tenus en outre de notifier dans le délai d'un mois tout fait pouvant donner lieu à réduction ou extinction de leurs droits.

(7) Les administrations et établissements publics, notamment les organismes de sécurité sociale, ainsi que les employeurs concernés, sont tenus de fournir à la Caisse tous les renseignements que celle-ci leur demande pour le contrôle des conditions et le calcul de l'indemnité.

(8) Les pièces à fournir par les administrations de l'Etat et les communes à la Caisse pour l'application de la présente loi sont exemptes de tous droits ou taxes.

(9) Un règlement grand-ducal pourra prévoir les conditions et modalités d'application du présent article aux fonctionnaires, employés ou ouvriers de l'Etat, des communes, des établissements publics et de la Société nationale des chemins de fer.

Art. 3. (1) L'indemnité accordée pour le congé consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil n'est cumulable ni avec l'allocation d'éducation ou une prestation non luxembourgeoise de même nature, ni avec une prestation non luxembourgeoise due au titre d'un congé parental, accordées pour le ou les mêmes enfants, à l'exception de l'allocation d'éducation prolongée pour un groupe de trois enfants ou plus ou pour un enfant handicapé, ou d'une prestation non luxembourgeoise équivalente.

(2) Au cas où l'un des parents demande et accepte, nonobstant l'interdiction de cumul et même postérieurement à la cessation du paiement de l'indemnité, une prestation non luxembourgeoise telle que visée à l'alinéa précédent pour la période jusqu'à l'âge de deux ans de l'enfant, les mensualités de l'indemnité déjà versées donnent lieu à restitution. En cas de cumul avec une allocation d'édu-

cation prévue par la loi modifiée du 1er août 1988 portant création d'une allocation d'éducation, l'indemnité accordée pour le congé parental est maintenue et le montant de l'allocation d'éducation déjà versé est compensé avec les mensualités de l'indemnité à échoir. A défaut de pouvoir être compensé, le montant visé ci-avant donne lieu à restitution.

(3) Le parent qui a bénéficié de l'allocation d'éducation ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature n'a plus droit, pour le même enfant, à l'indemnité accordée pour le congé (pris en deuxième lieu) jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant.

(4) L'indemnité accordée pour le congé pris (en deuxième lieu) jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant ne peut être versée simultanément avec l'allocation d'éducation ou une prestation non luxembourgeoise de même nature demandée par l'autre parent pour le ou les mêmes enfants, à l'exception de l'allocation d'éducation prolongée pour un groupe de trois enfants ou plus ou pour un enfant handicapé ou d'une prestation non luxembourgeoise équivalente. Au cas où les deux prestations sont demandées pour la même période, seule l'indemnité de congé parental est versée. Le montant correspondant aux mensualités de l'allocation d'éducation ou de la prestation non luxembourgeoise déjà versées cumulativement avec l'indemnité accordée pour le congé parental est compensé avec les mensualités de l'indemnité à échoir. A défaut de pouvoir être compensé, le montant visé ci-avant donne lieu à restitution.

(5) En cas de concours des deux prestations dans le chef du même parent pour deux enfants différents, les mensualités de l'allocation d'éducation échues pendant la durée du congé parental sont suspendues. Le montant mensuel de l'allocation de même nature versée au titre d'un régime non luxembourgeois est déduit du montant mensuel de l'indemnité accordée pour le congé parental jusqu'à concurrence de six mensualités par enfant. A défaut de pouvoir être compensé, le montant visé ci-avant donne lieu à restitution.

Art. 4. L'indemnité peut être cédée, saisie ou mise en gage, dans les limites fixées par la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes pour couvrir:

1. des frais avancés pour l'entretien ou l'éducation du ou des enfants pour lesquels le congé a été demandé;
2. les créances qui compètent aux communes et établissements de bienfaisance en remboursement de secours alloués à des personnes indigentes, dans la mesure où ces secours concernent le ou les enfants pour lesquels le congé a été demandé;
3. les mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt consenti pour la construction, l'acquisition, l'équipement ou l'amélioration d'un logement familial;
4. une avance qui a été faite au parent par une institution de sécurité sociale.

Dans tous les autres cas, l'indemnité ne peut être ni cédée, ni saisie, ni mise en gage.

Art. 5. Les articles 24, 25, 27, 30 à 32 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales sont applicables, sauf adaptations terminologiques s'il y a lieu.

Art. 6. (1) Les ressources nécessaires au paiement de l'indemnité de congé parental sont constituées par une participation à charge du fonds pour l'emploi et par une dotation à charge du budget de l'Etat.

La participation du fonds pour l'emploi correspond au produit de la majoration de la contribution sociale prélevée sur les carburants en application de la loi budgétaire.

La dotation à charge du budget de l'Etat correspond aux dépenses restant à charge de la Caisse au titre de l'indemnité de congé parental après défalcation de la participation du fonds pour l'emploi.

(2) La Caisse touche des avances mensuelles au titre de la participation du fonds pour l'emploi et au titre de la dotation à charge du budget de l'Etat.

Le solde éventuel des recettes est versé au Trésor."

Art. II. Le Code du travail est modifié comme suit:

1. Le paragraphe 2 de l'article L. 122-1 du Code du travail est complété d'une phrase finale de la teneur suivante:

„Le remplacement d'un salarié absent en raison d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé pour raisons familiales ne doit pas nécessairement se faire sur le poste même occupé par le salarié absent, mais peut s'opérer sur un autre poste libéré dans l'entreprise ou l'établissement concernés du fait de réorganisations ou mutations internes ayant eu lieu suite à l'absence en question.“

2. Le point 3) du paragraphe 1er de l'article L. 122-2 du Code du travail est complété par la phrase suivante:

„au cas où il s'agit d'un remplacement indirect d'un salarié absent pour cause de congé parental, le contrat indiquera le nom de ce salarié, même si le remplacement s'effectue sur un autre poste;“

3. L'article L. 122-3 du Code du travail est complété de deux paragraphes 2 et 3 de la teneur suivante, le texte actuel devenant le paragraphe 1er:

„(2) Le contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent pour congé parental peut débuter au plus tôt trois mois avant la date du début du congé parental et prendre fin au plus tard trois mois après la fin du congé parental du salarié remplacé.

(3) Le contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent pour congé parental consécutif à un congé de maternité peut débuter au plus tôt trois mois avant la date du début du congé de maternité et prendre fin au plus tard trois mois après la fin du congé parental du salarié remplacé.“

4. Au livre II, titre III, chapitre IV, la Section 6. „Congé parental“ prend la teneur suivante:

„Art. L. 234-43. (1) Il est institué un congé spécial dit „congé parental“, accordé en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants pour lesquels sont versées des allocations familiales et qui remplissent à l'égard de la personne qui prétend au congé parental les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales, tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de cinq ans accomplis.

Peut prétendre au congé parental toute personne, ci-après appelée „le parent“, pour autant qu'elle

- est domiciliée et réside d'une façon continue au Luxembourg, ou relève du champ d'application des règlements communautaires;
- est occupée légalement sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter, ainsi que sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, auprès d'un même employeur légalement établi au Grand-Duché de Luxembourg, moyennant contrat de travail ou d'apprentissage, pour une durée mensuelle de travail au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective de travail et est détenteur d'un tel contrat pendant toute la durée du congé parental;
- est affiliée obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article 1er, alinéa 1, sous 1, 2, et 10 du Code des assurances sociales;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés depuis la naissance ou l'accueil en vue de l'adoption en ce qui concerne le congé parental prévu à l'article L. 234-45, paragraphe 3 et au moins à partir de la date prévue à l'article L. 234-46, paragraphe 2 pour la notification de la demande en ce qui concerne le congé parental prévu à l'article L. 234-45, paragraphe 4 et s'adonne principalement à leur éducation pendant toute la durée du congé parental;
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement prestée, y compris les heures supplémentaires éventuelles, ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail.

(2) La condition d'occupation et d'affiliation continue pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

La période d'occupation en qualité d'auxiliaire temporaire précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1er ci-avant.

La condition d'occupation auprès d'un même employeur est présumée remplie si par suite de cession ou fusion d'entreprise le parent salarié est transféré sans interruption à un autre poste de travail au Luxembourg.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué de l'accord du nouvel employeur.

Si le changement d'employeur intervient pendant le congé parental, celui-ci doit être continué sans interruption.

Par dérogation aux dispositions du paragraphe 1er, alinéa 2, deuxième tiret, les salariés occupés auprès d'une entreprise légalement établie au Grand-Duché de Luxembourg et dont l'activité normale se déroule sur le territoire luxembourgeois sont admis au bénéfice du congé parental lorsqu'ils sont détachés sur un lieu de travail situé à l'étranger au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

(3) Est considérée comme durée de travail mensuelle du parent salarié la durée prévue au contrat de travail. En cas de changement de la durée de travail mensuelle applicable au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est pris en compte la moyenne mensuelle calculée sur l'année en question. Toutefois, le changement opéré après la date de la demande du congé parental n'est pas pris en compte pour la détermination du congé parental.

(4) Les conditions de l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales sont présumées être remplies dans le chef de l'enfant à adopter lorsque le congé d'accueil prévu à l'article L. 234-56 a été indemnisé par l'autorité ou l'organisme compétent.

(5) Un règlement grand-ducal peut prévoir les modalités d'application du présent article.

Art. L. 234-44. Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article L. 234-43, a droit, sur sa demande, à un congé parental de six mois par enfant.

En accord avec le ou les employeurs, le parent bénéficiaire peut prendre un congé parental à temps partiel de douze mois. Dans ce cas, son activité professionnelle doit être réduite au moins de la moitié de la durée mensuelle normale de travail lui applicable en vertu de la loi ou de la convention collective de travail.

En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le congé parental est accordé intégralement pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption. La demande du congé parental s'applique à tous les enfants visés.

Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article L. 234-43 cesse d'être remplie.

Art. L. 234-45. (1) Le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois. A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi sous réserve de la faculté laissée au salarié de mettre fin à son contrat de travail dans les formes prévues par les articles L. 124-4 et L. 124-13.

Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants. Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

(2) Les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps.

Cette disposition s'applique également au cas où l'un des parents bénéficie d'un congé équivalent au titre d'un régime non luxembourgeois.

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent tous les deux ce congé, priorité est donnée à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

Toutefois, au cas où le congé au titre du régime non luxembourgeois a déjà été pris, le congé parental prévu par la présente loi est alors reporté jusqu'à la fin du congé en cours, sous réserve de la limite d'âge prévue à l'article L. 234-43, paragraphe 1er.

Cependant, en cas de congé parental à temps partiel, les deux parents peuvent répartir le congé de façon à assurer une présence permanente auprès de l'enfant.

(3) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, sous peine de la perte dans son chef et du droit au congé parental et de l'indemnité dudit congé parental.

Par exception à l'alinéa 1 du présent paragraphe, le parent qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde a droit à un congé parental s'il remplit les autres conditions légales.

Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du présent paragraphe doit être pris à partir du premier jour de la neuvième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

(4) Le parent qui ne remplit pas la condition visée à l'alinéa 1 du paragraphe 3, mais pour autant que les autres conditions prévues par la présente loi soient respectées, a un droit dans son chef à un congé parental non indemnisé de trois mois.

(5) L'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant. Le congé doit être pris au moins à raison de la moitié des mois avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de cinq ans accomplis.

(6) Le congé parental entamé prend fin en cas de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande. Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès ou le rejet de la demande d'adoption.

En cas de décès d'un enfant d'une naissance ou adoption multiple avant la période d'extension du congé parental, la durée du congé est réduite en conséquence.

Lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même entreprise, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(7) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou du congé parental consécutif au congé de maternité, le père peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé l'employeur. La même disposition s'applique à la mère en cas de décès du père avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

(8) Les dispositions du présent article sont pareillement applicables si l'un des parents bénéficie d'un congé équivalent au titre d'un régime non luxembourgeois.

(9) Les modalités d'application du présent article peuvent être précisées par règlement grand-ducal.

Art. L. 234-46. (1) Le parent qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article L. 234-45, paragraphe 3 doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article L. 234-45, paragraphe 3 doit notifier sa demande à son employeur dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article L. 234-45, paragraphe 4 doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins six mois avant le début du congé parental.

(3) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. L. 234-47. (1) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article L. 234-46. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les forme et délai prévus, sauf dans les cas visés à l'article L. 234-45, paragraphe 7.

(2) L'employeur peut exceptionnellement requérir le report du congé sollicité conformément à l'article L. 234-46, paragraphe 2 à une date ultérieure pour les raisons et dans les conditions spécifiées au paragraphe 3 ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

(3) Le report du congé sollicité ne peut avoir lieu que pour les raisons et dans les conditions suivantes:

- lorsqu'une proportion significative d'un département, d'une entreprise demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'oeuvre dans la branche visée;
- lorsque le salarié est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'entreprise;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière;
- lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de quinze salariés liés par un contrat de travail, sans qu'il soit distingué entre ouvriers et employés.

Aucun report n'est justifié en cas de survenance d'un événement grave, dont les conséquences sont en relation avec l'enfant et pour lequel l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du salarié s'avèrent indispensables, notamment:

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent, justifiée par certificat médical;
- en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines. Lorsque le salarié travaille auprès de plusieurs employeurs, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les employeurs.

En cas de report du congé, l'employeur doit proposer au salarié dans un mois une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière. Pour une entreprise occupant moins de quinze salariés, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout report d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, un syndicat représentatif au plan national représenté au sein de la délégation du personnel ou lié par convention collective de travail à l'entreprise ou le délégué à l'égalité peuvent saisir d'abord l'Inspection du travail et des mines, s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut prévenir ou aplanir les divergences. Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du report, l'une des parties peut immédiatement saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé.

Art. L. 234-48. (1) Pendant la durée du congé parental à plein temps, le contrat de travail est suspendu intégralement. Pendant la durée du congé parental à temps partiel, le contrat de travail à plein temps est suspendu partiellement.

(2) A partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental, tel que défini à l'article L. 234-46, paragraphes 1er et 2 et pendant toute la durée du congé,

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. Cette disposition s'applique tant au congé à plein temps qu'au congé à temps partiel. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

(3) 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.

(4) Le salarié dont le contrat est suspendu suite à la prise d'un congé parental et qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration du congé est tenu d'en informer l'employeur, moyennant lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission conformément à l'article L. 124-4, alinéa 2.

Toutefois, l'obligation visée à l'alinéa qui précède ne dispense pas le salarié de notifier en due forme à l'employeur la résiliation du contrat, la notification ne pouvant cependant avoir lieu qu'au plus tôt le premier jour suivant le dernier jour du congé parental.

Le défaut non justifié par un motif grave et légitime de reprise du travail à l'expiration du congé parental en l'absence de l'information au sens de l'alinéa 1 qui précède ou de la notification de la démission conformément à l'alinéa 2 qui précède constitue un motif légitime de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave par l'employeur.

(5) Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat de travail par l'employeur pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

(6) Dans le cas d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, et par exception à l'article L. 234-45, paragraphe 3, alinéa 1, première phrase, le droit au congé parental ne peut prendre effet et le congé ne peut être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai.

L'apprenti peut demander le report du congé parental visé ci-avant s'il prouve que par le fait du congé, il doit doubler l'année de formation en cours ou qu'il n'est pas admis à l'examen à la fin de l'année en cours.

Cette demande se fait dans la même forme que la demande prévue à l'article L. 234-46 et est transmise en copie à la Caisse nationale des prestations familiales.

Dans ces cas, le congé parental est accordé aux deux parents conformément à l'article L. 234-45, paragraphe 5.

(7) Pendant la durée du congé parental, 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'une rémunération au moins équivalente.

La durée de congé parental est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

(8) La période de congé parental est prise en compte comme période de stage au titre de l'article 25 du Code des assurances sociales et de l'article L. 234-43, paragraphe 1er, alinéa 2, deuxième tiret ci-avant.

(9) La période de congé parental est mise en compte pour le calcul de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet. L'indemnité pécuniaire forfaitaire servie au cours du congé parental n'est pas prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité de chômage complet.

(10) En exécution de l'article L. 162-12, paragraphe 5, les travailleurs bénéficiant d'un congé parental ont droit à l'accès aux mesures de formation continue organisées ou offertes par l'employeur, afin de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

(11) Sans préjudice du paragraphe qui précède, l'employeur et le travailleur bénéficiaire du congé parental peuvent stipuler d'un commun accord, par avenant au contrat de travail, à signer au plus tard un mois avant le début du congé parental, que le travailleur assistera à des manifestations organisées par ou à la demande de l'employeur, et notamment des réunions de service, des réunions ou séances d'information sur, notamment, l'évolution de l'entreprise, l'évolution des procédures ou des techniques, le fonctionnement du service ou de l'entreprise, l'introduction d'innovations, ainsi que des formations continues susceptibles de garantir ou d'améliorer l'employabilité du salarié à la reprise de son travail.

L'avenant fixe le nombre, les horaires et les autres modalités des mesures prévues à l'alinéa qui précède.

Les mesures prévues ne peuvent pas avoir pour but ou pour effet la participation du travailleur au travail normal et courant de l'entreprise, ni à l'exécution de surcroûts de travail. La violation de cette disposition donne droit à dommages-intérêts au profit du travailleur.

Le travailleur peut dénoncer unilatéralement l'avenant visé à l'alinéa 2 qui précède. Cette dénonciation se fera soit par lettre recommandée à la poste, soit par remise en mains propres de l'employeur ou de son représentant, soit par courrier électronique, le tout avec accusé de réception. La dénonciation ne donnera lieu à aucune sanction ni civile, ni pénale et ne constituera pas un motif de licenciement.

Art. L. 234-49. (1) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux.

(2) En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d'accueil, celui-ci interrompt le congé parental. La fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l'un des parents est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci."

Art. III. L'article 29bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est remplacé par les dispositions suivantes:

„Art. 29bis. (1) Il est institué un congé spécial dit „congé parental“, accordé en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants pour lesquels sont versées des allocations familiales et qui remplissent à l'égard de la personne qui prétend au congé parental les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales, tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de cinq ans accomplis.

- Peut prétendre au congé parental toute personne, ci-après appelée „le parent“, pour autant qu'elle
- est domiciliée et réside d'une façon continue au Luxembourg, ou relève du champ d'application des règlements communautaires;
 - est occupée légalement sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter, ainsi que sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, auprès d'une même administration publique ou d'un même établissement public pour une durée mensuelle de travail au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable en vertu de la loi et est détenteur d'un tel titre pendant toute la durée du congé parental;
 - est affiliée obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article 1er, sous 1, 2 et 10 du Code des assurances sociales;
 - élève dans son foyer le ou les enfants visés depuis la naissance ou l'accueil en vue de l'adoption en ce qui concerne le congé parental prévu à l'article 29quater, paragraphe 3 et au moins à partir de la date prévue à l'article 29quinquies, paragraphe 2 pour la notification de la demande en ce

qui concerne le congé parental prévu à l'article 29quater, paragraphe 4 et s'adonne principalement à leur éducation pendant toute la durée du congé parental;

- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement prestée, y compris les heures supplémentaires éventuelles, ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail applicable dans l'administration en vertu de la loi.

(2) La condition d'occupation et d'affiliation continue pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

La période d'occupation en qualité d'auxiliaire temporaire précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1er ci-avant.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué de l'accord du nouvel employeur. Si le changement d'employeur intervient pendant le congé parental, celui-ci doit être continué sans interruption.

(3) Est considérée comme durée de travail mensuelle du parent la durée prévue au titre d'engagement. En cas de changement de la durée de travail mensuelle applicable au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne mensuelle calculée sur l'année en question. Toutefois, le changement opéré après la date de la demande du congé parental n'est pas pris en compte pour la détermination du congé parental.

(4) Les conditions de l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales sont présumées être remplies dans le chef de l'enfant à adopter lorsque le congé d'accueil prévu par l'article 29, paragraphe 2 a été indemnisé par l'autorité ou l'organisme compétent.

(5) Un règlement grand-ducal peut prévoir les modalités d'application du présent article.

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

En accord avec le ou les employeurs, le parent bénéficiaire peut prendre un congé parental à temps partiel de douze mois. Dans ce cas, son activité professionnelle doit être réduite au moins de la moitié de la durée mensuelle normale de travail lui applicable en vertu de la loi.

En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le congé parental est accordé intégralement pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption. La demande du congé parental s'applique à tous les enfants visés.

Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 29bis cesse d'être remplie.

Art. 29quater. (1) Le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois. A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.

Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants. Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

(2) Les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps.

Cette disposition s'applique également au cas où l'un des parents bénéficie d'un congé équivalent au titre d'un régime non luxembourgeois.

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent tous les deux ce congé, priorité est donnée à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

Toutefois, au cas où le congé au titre du régime non luxembourgeois a déjà été pris, le congé parental prévu par la présente loi est alors reporté jusqu'à la fin du congé en cours, sous réserve de la limite d'âge prévue à l'article 29bis, paragraphe 1er.

Cependant, en cas de congé parental à temps partiel, les deux parents peuvent répartir le congé de façon à assurer une présence permanente auprès de l'enfant.

(3) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, sous peine de la perte dans son chef et du droit au congé parental et de l'indemnité dudit congé parental.

Par exception à l'alinéa 1 du présent paragraphe, le parent qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde a droit à un congé parental s'il remplit les autres conditions légales.

Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du présent paragraphe doit être pris à partir du premier jour de la neuvième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

(4) Le parent qui ne remplit pas la condition visée à l'alinéa 1 du paragraphe 3, mais pour autant que les autres conditions prévues par la présente loi soient respectées, a un droit dans son chef à un congé parental non indemnisé de trois mois.

(5) L'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant. Le congé doit être pris au moins à raison de la moitié des mois avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de cinq ans accomplis.

(6) Le congé parental entamé prend fin en cas de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande. Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès ou le rejet de la demande d'adoption.

En cas de décès d'un enfant d'une naissance ou adoption multiple avant la période d'extension du congé parental, la durée du congé est réduite en conséquence.

Lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même administration, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(7) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou du congé parental consécutif au congé de maternité, le père peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé l'employeur. La même disposition s'applique à la mère en cas de décès du père avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

(8) Les dispositions du présent article sont pareillement applicables si l'un des parents bénéficie d'un congé équivalent au titre d'un régime non luxembourgeois.

(9) Les modalités d'application du présent article peuvent être précisées par règlement grand-ducal.

Art. 29quinquies. (1) Le parent qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 29quater, paragraphe 3 doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 29quater, paragraphe 3 doit notifier sa demande à son employeur dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 29quater, paragraphe 4, doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins six mois avant le début du congé parental.

(3) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. 29sexies. (1) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article 29quinquies. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les forme et délai prévus, sauf dans les cas visés à l'article 29quater, paragraphe 6.

(2) L'employeur peut exceptionnellement requérir le report du congé sollicité conformément à l'article 29quinquies, paragraphe 2 à une date ultérieure pour les raisons et dans les conditions spécifiées au paragraphe 3 ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

(3) Le report du congé sollicité ne peut avoir lieu que pour les raisons et dans les conditions suivantes:

- lorsqu'une proportion significative d'un département ou d'une administration demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'oeuvre dans la branche visée;
- lorsque l'agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

Aucun report n'est justifié en cas de survenance d'un événement grave, dont les conséquences sont en relation avec l'enfant et pour lequel l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du salarié s'avèrent indispensables, notamment:

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent, justifiée par certificat médical;
- en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines. Lorsque le salarié travaille auprès de plusieurs employeurs, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les employeurs.

En cas de report du congé, l'employeur doit proposer à l'agent dans un mois 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 de l'agent ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière. Pour une administration occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

Art. 29septies. (1) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux.

(2) En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d'accueil, celui-ci interrompt le congé parental. La fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l'un des parents est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci.

L'article 29ter (congé pour raisons familiales) devient l'article 29octies."

Art. IV. L'article 30bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est remplacé par les dispositions suivantes:

„**Art. 30bis.** (1) Il est institué un congé spécial dit „congé parental“, accordé en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants pour lesquels sont versées des allocations familiales et qui remplissent à l'égard de la personne qui prétend au congé parental les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales, tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de cinq ans accomplis.

Peut prétendre au congé parental toute personne, ci-après appelée „le parent“, pour autant qu'elle

- est domiciliée et réside d'une façon continue au Luxembourg, ou relève du champ d'application des règlements communautaires;
- est occupée légalement sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter, ainsi que sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, auprès d'une même administration communale ou d'un même établissement public communal pour une durée mensuelle de travail au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable en vertu de la loi et est détenteur d'un tel titre pendant toute la durée du congé parental;
- est affiliée obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article 1er, sous 1, 2 et 10 du Code des assurances sociales;
- élève dans son foyer le ou les enfants visés depuis la naissance ou l'accueil en vue de l'adoption en ce qui concerne le congé parental prévu à l'article 30quater, paragraphe 3 et au moins à partir de la date prévue à l'article 30quinquies, paragraphe 2 pour la notification de la demande en ce qui concerne le congé parental prévu à l'article 30quater, paragraphe 4 et s'adonne principalement à leur éducation pendant toute la durée du congé parental;
- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement prestée, y compris les heures supplémentaires éventuelles, ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail applicable dans l'administration en vertu de la loi.

(2) La condition d'occupation et d'affiliation continue pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

La période d'occupation en qualité d'auxiliaire temporaire précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1er ci-avant.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué de l'accord du nouvel employeur. Si le changement d'employeur intervient pendant le congé parental, celui-ci doit être continué sans interruption.

(3) Est considérée comme durée de travail mensuelle du parent la durée prévue au titre d'engagement. En cas de changement de la durée de travail mensuelle applicable au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est pris en compte la moyenne mensuelle calculée sur l'année en question. Toutefois, le changement opéré après la date de la demande du congé parental n'est pas pris en compte pour la détermination du congé parental.

(4) Les conditions de l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales sont présumées être remplies dans le chef de l'enfant à adopter lorsque le congé d'accueil prévu par l'article 30, paragraphe 2 a été indemnisé par l'autorité ou l'organisme compétent.

(5) Un règlement grand-ducal peut prévoir les modalités d'application du présent article.

Art. 30ter. Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 30bis a droit, sur sa demande, à un congé parental de six mois par enfant.

En accord avec le ou les employeurs, le parent bénéficiaire peut prendre un congé parental à temps partiel de douze mois. Dans ce cas, son activité professionnelle doit être réduite au moins de la moitié de la durée mensuelle normale de travail lui applicable en vertu de la loi.

En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le congé parental est accordé intégralement pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption. La demande du congé parental s'applique à tous les enfants visés.

Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 30bis cesse d'être remplie.

Art. 30quater. (1) Le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois. A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.

Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants. Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

(2) Les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps.

Cette disposition s'applique également au cas où l'un des parents bénéficie d'un congé équivalent au titre d'un régime non luxembourgeois.

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent tous les deux ce congé, priorité est donnée à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

Toutefois, au cas où le congé au titre du régime non luxembourgeois a déjà été pris, le congé parental prévu par la présente loi est alors reporté jusqu'à la fin du congé en cours, sous réserve de la limite d'âge prévue à l'article 30bis, paragraphe 1er.

Cependant, en cas de congé parental à temps partiel, les deux parents peuvent répartir le congé de façon à assurer une présence permanente auprès de l'enfant.

(3) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, sous peine de la perte dans son chef et du droit au congé parental et de l'indemnité dudit congé parental.

Par exception à l'alinéa 1 du présent paragraphe, le parent qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde a droit à un congé parental s'il remplit les autres conditions légales.

Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du présent paragraphe doit être pris à partir du premier jour de la neuvième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

(4) Le parent qui ne remplit pas la condition visée à l'alinéa 1 du paragraphe 3, mais pour autant que les autres conditions prévues par la présente loi soient respectées, a un droit dans son chef à un congé parental non indemnisé de trois mois.

(5) L'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant. Le congé doit être pris au moins à raison de la moitié des mois avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de cinq ans accomplis.

(6) Le congé parental entamé prend fin en cas de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande. Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès ou le rejet de la demande d'adoption.

En cas de décès d'un enfant d'une naissance ou adoption multiple avant la période d'extension du congé parental, la durée du congé est réduite en conséquence.

Lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même administration, à une priorité de réemploi à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(7) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou du congé parental consécutif au congé de maternité, le père peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé l'employeur. La même disposition s'applique à la mère en cas de décès du père avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

(8) Les dispositions du présent article sont pareillement applicables si l'un des parents bénéficie d'un congé équivalent au titre d'un régime non luxembourgeois.

(9) Les modalités d'application du présent article peuvent être précisées par règlement grand-ducal.

Art. 30quinquies. (1) Le parent qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 30quater, paragraphe 3 doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 30quater, paragraphe 3 doit notifier sa demande à son employeur dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article 30quater, paragraphe 4 doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins six mois avant le début du congé parental.

(3) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. 30sexies. (1) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article 30quinquies. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les forme et délai prévus, sauf dans les cas visés à l'article 30quater, paragraphe 6.

(2) L'employeur peut exceptionnellement requérir le report du congé sollicité conformément à l'article 30quinquies, paragraphe 2 à une date ultérieure pour les raisons et dans les conditions spécifiées au paragraphe 3 ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

(3) Le report du congé sollicité ne peut avoir lieu que pour les raisons et dans les conditions suivantes:

- lorsqu'une proportion significative d'un département ou d'une administration demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'oeuvre dans la branche visée;
- lorsque l'agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

Aucun report n'est justifié en cas de survenance d'un événement grave, dont les conséquences sont en relation avec l'enfant et pour lequel l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du salarié s'avèrent indispensables, notamment:

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent, justifiée par certificat médical;
- en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines. Lorsque l'agent travaille auprès de plusieurs employeurs, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les employeurs.

En cas de report du congé, l'employeur doit proposer à l'agent dans un mois 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 de l'agent ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière. Pour une administration occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

Art. 30septies. (1) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation.

Le congé annuel non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux.

(2) En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d'accueil, celui-ci interrompt le congé parental. La fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l'un des parents est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci.

L'article 30ter (congé pour raisons familiales) devient l'article 30octies."

Art. V. La loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales est modifiée comme suit:

1. A l'article 6, il est ajouté un treizième alinéa nouveau, libellé comme suit:

„Les images électroniques archivées définitivement sur support numérique dans le cadre du système de gestion électronique de documents de la caisse conformément à la norme standard ont la même valeur probante que les documents papier dont elles sont issues par numérisation sans la moindre altération par rapport à l'original et dont elles sont présumées, sauf preuve contraire, être une copie fidèle.

La banque d'images, constituée de copies numérisées de documents papier et de copies directes de documents électroniques, a valeur d'archives légales de la caisse. Celle-ci est autorisée à détruire chaque document original six mois après l'archivage définitif de l'image correspondante tel que défini à l'alinéa qui précède.

Les images visées ci-avant ou la copie imprimée sur papier de ces images sont recevables en justice à l'égal des documents originaux.

Un règlement grand-ducal peut préciser la norme standard."

2. A l'article 23, le quatrième alinéa est complété comme suit:

„Le paiement effectué conformément à l'article 208, alinéa 4 du code des assurances sociales par virement bancaire ou postal sur le compte indiqué par l'attributaire ou par assignation postale à son domicile est réputé fait avec effet libératoire. Lorsque le paiement n'est pas possible suivant les modalités y prévues, la caisse est autorisée à ouvrir d'office un compte bancaire ou chèque postal au nom et pour le compte de l'attributaire."

Art. VI. A l'article 2, sub (I) „organisme de sécurité sociale“ de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, les termes „le congé parental“ sont ajoutés entre les termes „chômage“ et „ainsi que des prestations familiales ou d'aides sociales“.

Dispositions transitoires et finales

Art. VII. Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux congés parentaux dont la demande est introduite auprès de l'employeur après la mise en vigueur de la présente loi.

Les congés parentaux antérieurement demandés restent soumis aux dispositions antérieures à l'entrée en vigueur de la présente loi, sauf en ce qui concerne le paragraphe 2 de l'article L. 234-49 du Code du travail ainsi qu'aux dispositions afférentes des législations visées aux articles III et IV qui s'appliquent aux congés parentaux en cours à cette date.

Art. VIII. (1) Par dérogation à la condition d'âge prévue à l'article L. 234-43, 1. du Code du travail, et sous réserve des paragraphes 2 et 3, les dispositions de l'article L. 234-43, de l'article L. 234-45, de l'article L. 234-46, paragraphe 2, ainsi que des articles L. 234-48 et L. 234-49 du Code du travail peuvent être invoquées, dans l'année qui suit l'entrée en vigueur des présentes dispositions, par les parents salariés élevant dans leur foyer des enfants qui n'avaient pas encore atteint l'âge de cinq ans à la date du 1er janvier 1999, pour autant qu'ils n'ont pas encore bénéficié de congé parental pour les mêmes enfants.

(2) Le parent concerné notifie sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, dans un délai de six mois au plus tard à partir de la mise en application des présentes dispositions. L'employeur est tenu d'accorder le congé parental ainsi demandé.

(3) Par exception aux dispositions de l'article L. 234-46 du Code du travail, la durée du congé est laissée au choix du parent sans pouvoir être inférieure à trois mois ni supérieure à six mois. Le congé doit être entamé avant l'expiration de l'année qui suit l'entrée en vigueur des présentes dispositions.

(4) La demande de congé parental, dûment certifiée par l'employeur, est transmise à la Caisse nationale des prestations familiales qui prend à sa charge la part patronale de la cotisation d'assurance maladie couvrant les prestations en nature pendant la durée effective du congé parental.

(5) Les dérogations prévues au présent article s'appliquent par analogie par rapport aux dispositions afférentes des législations visées aux articles III et IV.

(6) Le congé parental accordé en application du présent article ne donne pas lieu à indemnisation.

Luxembourg, le 5 décembre 2006

Le Rapporteur,
Jean-Paul SCHAAF

La Présidente,
Marie-Josée FRANK