



Commission de la Famille et de l'Intégration

Procès-verbal de la réunion du 27 avril 2015

Ordre du jour :

Échange de vues avec Madame le Ministre de la Famille et de l'Intégration au sujet du congé parental

*

Présents : Mme Sylvie Andrich-Duval, M. Gilles Baum, Mme Taina Bofferding, Mme Tess Burton, M. Max Hahn (en rempl. de Mme Joëlle Elvinger), Mme Martine Hansen, Mme Françoise Hetto-Gaasch, M. Fernand Kartheiser, M. Edy Mertens, M. Roger Negri (en rempl. de Mme Cécile Hemmen), M. Marc Spautz, M. Roberto Traversini

Mme Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration

M. Dan Theisen, du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

Mme Marianne Weycker, de l'Administration parlementaire

*

Présidence : M. Gilles Baum, Président de la Commission

*

Madame le Ministre fait savoir que la proposition gouvernementale a été élaborée à la suite de nombreux échanges de vues avec les partenaires sociaux.

Le congé parental date de 1999¹, période assez longue pour constater que de nombreuses personnes ne peuvent en profiter pour deux raisons : l'indemnisation insuffisante et la rigidité du système (6 mois à temps plein ou 12 mois à mi-temps). Le gouvernement en tient compte et entreprend la réforme du congé parental qui engendrera des coûts supplémentaires à hauteur de 20 millions d'euros.

¹ Loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales

La réforme poursuit notamment le but de consolider la relation entre l'enfant et ses parents, tout en veillant à assurer aux parents la garantie d'emploi et la protection sociale. Elle se base sur la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales et la directive [2010/18/UE](#) du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE. La clause 2 de cet accord-cadre dispose que : « 1. En vertu du présent accord, un droit individuel à un congé parental est accordé aux travailleurs, hommes ou femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, de manière à leur permettre de prendre soin de cet enfant jusqu'à ce qu'il atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les États membres et/ou les partenaires sociaux. 2. Le congé est accordé pour une période d'au moins quatre mois et, pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, il ne devrait pas, en principe, pouvoir être transféré. Pour favoriser l'égalité entre les deux parents en matière de congé parental, au moins un des quatre mois de congé ne peut être transféré. Les modalités d'application de la période non transférable sont arrêtées au niveau national par voie législative et/ou par des conventions collectives, en fonction des dispositions en matière de congé en vigueur dans les États membres. ». La période de quatre mois avait donné lieu à discussion, plus précisément la question de savoir si les quatre mois devraient obligatoirement être pris. Cette interprétation n'a pas été retenue, le congé parental peut être pris par les parents.

Madame le Ministre rappelle que le congé parental a été introduit en 1999 par le ministre du Travail de l'époque en tant que mesure en faveur de l'emploi et qu'il s'est transformé au fil du temps en mesure de politique familiale. Les modifications qu'il est proposé d'apporter au congé parental se présentent comme suit :

- La durée hebdomadaire de travail donnant droit au congé parental sera réduite de 20 à 10 heures. En effet, une femme de ménage qui travaille 10 heures par semaine dans un ménage ne peut actuellement pas demander un congé parental.
- Actuellement, le demandeur doit avoir une relation de travail ininterrompue (auprès d'un employeur établi au Luxembourg) d'une durée de 12 mois au moins. Il s'avère toutefois que la Caisse nationale des prestations familiales (CNPF) a manié cette condition de façon libérale. La réforme prévoit une flexibilisation de la durée de la relation de travail ; le demandeur peut avoir changé d'employeur au cours des 12 mois précédant le début du congé parental, sous réserve de l'accord du nouvel employeur pour le congé. Par ailleurs, l'interruption de l'affiliation obligatoire ne peut être supérieure à 7 jours pendant les 12 mois.
- Désormais, le congé parental pourra être pris par un demandeur qui a plusieurs contrats de travail auprès de différents employeurs. Tous les employeurs doivent donner leur accord pour le congé demandé.
- La disposition anti-cumul sera supprimée. Cela signifie que les deux parents pourront prendre leur congé parental en même temps, puisqu'il s'agit d'un droit individuel. Le Luxembourg a été rendu attentif à ce problème dans le cadre du projet « EU Pilot »².
- Si l'employeur ne donne pas son accord pour le deuxième congé parental, il devra motiver sa décision, voire présenter une proposition alternative.
- Le salarié qui change d'employeur au cours du congé parental, en améliorant sa situation professionnelle, ne devra plus rembourser l'indemnité déjà versée. Le non remboursement en cas de faillite de l'employeur est déjà pratiqué et sera maintenu.

² http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/_archives/2014/02/performance_by_governance_tool/eu_pilot/index_fr.htm

- Le congé parental pourra être pris jusqu'à ce que l'enfant ait 6 ans accomplis ; actuellement, il se termine à l'âge de 5 ans de l'enfant. En cas d'adoption, le congé parental sera accordé endéans les 6 ans de la fin du congé d'accueil et pourra être pris jusqu'à ce que l'enfant ait atteint 12 ans.

Modèles de congé parental

- Le premier congé parental doit être pris consécutivement au congé de maternité ou congé d'accueil. Cette condition reste inchangée. La durée du congé parental sera respectivement de 6 mois à temps plein ou 12 mois à mi-temps et 4 mois à temps plein ou 8 mois à mi-temps.
- Le deuxième congé parental fera l'objet d'une plus grande flexibilisation, visant en particulier les pères. En accord avec l'employeur et à condition de disposer d'un contrat de travail à temps plein, le congé pourra être pris à raison d'une journée de travail par semaine pendant 20 mois ou de 4 périodes d'un mois endéans 20 mois, en indiquant ces 4 périodes dans la demande de congé parental.

Un changement de modèle n'est plus possible pendant le congé parental.

Madame le Ministre souligne que l'intérêt de la flexibilisation du congé parental est tout d'abord de mieux permettre aux deux parents de rester auprès de leur enfant. Ensuite, l'égalité des chances se trouvera renforcée en cas de recours régulier des pères au congé parental, les employeurs n'embauchant alors pas prioritairement des hommes. La flexibilisation du congé parental pourra inciter à un changement de mentalité.

Indemnité de congé parental

Au moment de l'introduction du congé parental en 1999, un montant a été déterminé pour la mesure en faveur de l'emploi, sans que celle-ci n'ait été reliée au revenu. Depuis 2006, l'indemnité n'a plus été indexée et s'élève actuellement à 1 778 €. La raison pour laquelle beaucoup de parents n'ont pas pris le congé parental tient au montant de l'indemnité. Par conséquent, celle-ci sera constituée en revenu de remplacement, par analogie à l'indemnité de chômage, l'indemnité de congé de maladie ou encore l'indemnité de congé de maternité. Le but est de permettre aux parents de prendre le congé parental et de rester affilié à la sécurité sociale ; en effet, le fait de toucher une allocation n'exige pas une obligation d'affiliation. L'indemnité de congé parental sera plafonnée à 3 200 € par mois.

L'allocation de naissance (allocation prénatale, allocation de naissance proprement dite, allocation postnatale) reste inchangée.

Le texte du projet de loi sera élaboré dans ce sens et Madame le Ministre le présentera à la commission le moment venu.

Discussion

- Comme la directive 2010/18/UE prévoit un droit individuel à un congé parental, celui-ci ne peut être cumulé par l'un des parents. En cas de séparation des parents, chacun a son droit individuel au congé parental.
- Les coûts supplémentaires de 20 millions d'euros engendrés par la réforme du congé parental sont calculés sur base du nombre de parents qui prennent chaque année le congé, ce nombre se situant entre 4 000 et 4 400 personnes. Le ministère a élaboré avec l'IGSS³

³ Inspection générale de la sécurité sociale

un tableau. Comme l'indemnité n'est actuellement pas fonction du revenu, les revenus à travers le pays de la catégorie de personnes en question ont été pris en considération. Le résultat de ces calculs a été augmenté de 10%.

- L'importance de veiller à une bonne gestion des frais de gestion de la CNPF a influencé le choix d'un système flexible, mais plafonné.
- La volonté politique consiste à ce que les parents restent auprès de leur enfant après la naissance. Pour cette raison, l'obligation de prendre le premier congé parental consécutivement au congé de maternité est maintenue. Dans le même ordre d'idées, Madame le Ministre se prononce pour une extension à tous du congé par l'actuel congé d'allaitement, le congé de maternité/d'accueil se prolongeant ainsi d'un mois (de 2 à 3 mois).
- Une députée salue le fait que le patron doit motiver son refus du deuxième congé parental, voire proposer une alternative. Comme il convient toutefois de prendre également en considération les besoins de l'employeur, en particulier lorsqu'il s'agit d'une petite ou moyenne entreprise, la délégation du personnel, pour les entreprises qui en disposent, pourrait être associée à la recherche d'une alternative pour satisfaire employeur et salarié.
- La protection contre le licenciement abusif pendant le congé parental s'étend sur une période maximale de 20 mois (pour le cas des parents prenant un congé parental d'une journée de travail par semaine pendant 20 mois).
- En ce qui concerne le calcul de la pension, le congé parental est déjà aujourd'hui considéré comme période de stage. Les cotisations sociales sont calculées au prorata du revenu du concerné pendant le congé parental.
- Les congés spéciaux relèvent de la compétence du ministre du Travail. Un accord a pu être trouvé au sein de la tripartite quant au congé pour raisons familiales ; les discussions au sujet d'autres congés spéciaux seront poursuivies. Le congé en cas de mariage/pacs de l'enfant sera réduit, tandis que le congé de paternité sera augmenté. Le congé pour raisons familiales sera disponible sous forme de « pool », à savoir 12 jours pour l'enfant de 0 à 4 ans, 18 jours pour l'enfant de 4 à 12 ans, ainsi que 5 jours supplémentaires en cas d'hospitalisation de l'enfant.
- Un parent en congé sans solde ne peut pas demander un congé parental subséquent, puisque la condition de l'existence d'une relation de travail ininterrompue pendant 12 mois précédent le début du congé parental n'est pas remplie. Par ailleurs, l'indemnité de congé parental est destinée à remplacer un revenu.

Luxembourg, le 30 juillet 2015

Le Secrétaire-administrateur,
Marianne Weycker

Le Président,
Gilles Baum