

**N° 6935<sup>4</sup>****CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2015-2016

**PROJET DE LOI****portant réforme du congé parental et modifiant**

- 1. le Code du travail;**
- 2. le Code de la sécurité sociale;**
- 3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil;**
- 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu;**
- 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;**
- 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;**
- 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail**

\* \* \*

**AVIS DU CONSEIL NATIONAL DES FEMMES DU LUXEMBOURG**

(18.4.2016)

**INTRODUCTION**

Le Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL) a pris connaissance du projet de loi n° 6935. Le présent avis a été adopté le 18 avril 2016 par son Conseil d'Administration.

Il se base sur les analyses et positions du CNFL sur la mesure de conciliation entre vie privée et vie professionnelle qu'est le congé parental. Le CNFL, limite son analyse à l'aspect de l'égalité entre femmes et hommes soit directe soit indirecte.

De façon générale, le CNFL ne peut s'empêcher de constater une nouvelle fois que la question de la garde et de l'éducation des enfants continue à se conjuguer au féminin. Ainsi, il est souvent fait état de la nécessité de créer des places de garde d'enfants afin de permettre aux femmes, et non pas aux parents, de concilier vie familiale et vie professionnelle. Le travail à temps partiel continue à être un mode de travail féminin ce qui, comme il est remarqué à juste titre dans l'exposé des motifs entraîne des salaires réduits tout comme des pensions modestes. S'il est vrai que le taux d'emploi féminin moyen a fortement évolué, l'image est toute autre lorsque ce taux est ramené en équivalent temps plein. Selon la dernière mise à jour des indicateurs de monitoring de l'Union européenne<sup>1</sup>, en 2009, le taux d'emploi féminin au Luxembourg se situait à 57%. Ramené en équivalent temps plein, ce même taux chutait à 47.8%. Alors que pour les hommes l'écart était de 73,2% à 71,7%. Ces chiffres n'ont pas été actualisés, mais l'écart est constant depuis l'année 2000.

Enfin, il est tout de même remarquable que l'exposé des motifs invoque l'impact négatif du congé parental comme un des motifs de la non prise de ce congé parental par les hommes. Cela suggère que l'impact négatif subi par les femmes est chose normale, que c'est à elles de „sacrifier“ leur carrière professionnelle à la garde et à l'éducation des enfants.

<sup>1</sup> <http://www.nbbmuseum.be/doc/seminar2010/fr/bibliographie/risque/compendiumjul2010.pdf>, latest update 20.7.2010

Aussi, le CNFL encourage vivement le gouvernement et les partenaires sociaux à continuer à promouvoir et à introduire des mesures concrètes visant à l'égalité entre femmes et hommes en général et sur le marché du travail en particulier pour qu'enfin s'instaure une réelle culture de l'égalité entre femmes et hommes.

*Article I. Les modifications du Code du travail*

*1° Article 234-43*

(1) Le projet de loi propose de porter la limite d'âge de l'enfant pour lequel un congé parental est demandé à 6 ans pour les naissances et à 12 ans pour les adoptions. Le CNFL apprécie la démarche. Il se demande toutefois s'il ne serait pas plus cohérent d'unifier la limite d'âge en la portant à 12 ans pour tout enfant. Une telle unification permettrait à tous les parents de moduler leurs prises de congés parentaux à l'évolution individuelle de chaque enfant.

Le CNFL considère en outre que la formulation de la dernière phrase du premier alinéa pourrait être allégée et ainsi mise en adéquation avec les modifications législatives récentes qui effacent la différence entre enfants nés „dans le mariage“ et enfants nés „hors mariage“. Nul besoin en effet de faire référence à l'état civil des parents, celui-ci n'étant pas une condition au droit au congé parental.

Le projet de loi entend ouvrir le droit au congé parental aux salarié-e-s qui travaillent au moins dix heures par semaine. Le CNFL souscrit à cette baisse du seuil de nombre d'heures de travail hebdomadaires qui concernera en grande partie des personnes qui sont occupées au service des ménages. Un effet de cette baisse de seuil pourra, outre l'accès de ces personnes à un nouveau droit, être la constitution d'un outil supplémentaire afin de combattre le travail au noir. Toutefois, le CNFL est d'avis qu'il ne ressort pas clairement de l'énoncé du projet de loi que ces dix heures peuvent être prestées auprès de plusieurs employeurs employeuses. Ceci est pourtant très clair à la lecture du commentaire des articles. Le CNFL est d'avis que le projet de loi devrait absolument préciser cet élément. Le CNFL conçoit que ce congé parental soit uniquement accordé à plein temps. Il est toutefois d'avis que ce droit ne saurait être subordonné à l'accord de tous les employeurs employeuses comme il est précisé au commentaire des articles. Comme tout-e salarié-e, les personnes qui travaillent entre dix et vingt heures devraient, selon le CNFL, avoir accès à leur droit au congé parental, ce indépendamment de l'accord de leurs employeurs/employeuses. Cette précision gagnerait à être ajoutée au projet de loi.

Le CNFL apprécie la reformulation de la condition selon laquelle l'enfant doit actuellement soit être élevé dans le foyer familial depuis la naissance ou l'accueil soit y avoir été élevé avant le début du congé parental. La nouvelle formulation selon laquelle le demandeur/la demandeuse doit élever dans son foyer le ou les enfants et s'adonner principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental prend en compte la situation des parents séparés.

*2° Article 234-44*

(1) Au cours des travaux de consultation qui ont précédé le projet de loi sous avis, le CNFL s'était formellement opposé à la réduction de la durée du congé parental de six à quatre mois telle que préconisée par certains partenaires sociaux. C'est donc avec satisfaction que le CNFL constate le maintien de la durée de six mois. Il ne s'oppose pas à l'ajout d'un congé parental „light“ de quatre mois tout en espérant que celui-ci résultera dans la pratique d'un réel libre choix des salarié-e-s.

(2) Une des principales innovations du projet de loi est le congé parental fractionné. Le CNFL approuve cette nouvelle formule de congé parental dans son principe. Il est toutefois d'avis que le fractionnement ne peut résulter en une réduction de la durée du congé parental. Or, tel serait le cas si le mode de fractionnement proposé était maintenu. En effet, la formule de calcul des congés fractionnés résulte en une période totale de quatre mois. Ceci impliquerait que le fractionnement ne sera pas possible pour le congé parental d'une durée de six mois, ce qui est incohérent en soi étant donné que les deux autres formules (plein temps et temps partiel) ouvrent ce choix aux salarié-e-s. Le CNFL est d'avis que l'option quant à la durée doit également valoir pour le congé parental fractionné.

(6) Selon ce paragraphe, les apprenti-e-s ne peuvent prétendre qu'au seul congé parental à temps plein de six mois. Le CNFL s'interroge sur la motivation de cette disposition.

(9) Le CNFL approuve les modalités de négociation établies par le projet de loi pour la mise en place du congé parental fractionné. Il constate que la procédure risque d'être longue dans certains cas

et se demande s'il ne conviendrait pas de prévoir une renonciation à la procédure au profit de la /du salarié-e afin de lui permettre d'opter pour une des deux autres formules.

#### 3° Article 234-45

Par le passé, le CNFL s'est déjà interrogé quant à l'opportunité de lier le „premier“ congé parental au congé de maternité, respectivement au congé d'accueil. Il maintient cette interrogation d'autant plus qu'il n'est, à juste titre, pas établi qui serait des deux parents le „titulaire“ du premier congé parental.

#### 4° Article 234-46

Ce paragraphe n'appelle aucun commentaire. Le CNFL recommande uniquement de renoncer aux qualifications de premier et deuxième congé parental étant donné que, en cas d'adoption du projet de loi, les parents pourront prendre leurs congés parentaux individuellement.

#### 4° Article 234-47

(4) La formulation de la première phrase semble sous-entendre que le „premier“ congé parental est le congé parental de la mère. Selon le CNFL il suffirait amplement de faire référence au décès de la mère durant le congé de maternité et du décès du parent bénéficiaire. L'alinéa (1) exclut qu'un parent puisse bénéficier de deux congés parentaux en l'état actuel. Le CNFL en est toutefois à se demander si la règle de non transférabilité ne devrait pas être assouplie en cas de décès d'un des parents. Enfin, le CNFL se demande s'il ne conviendrait pas de préciser que ces règles sont également valables pour les adoptions.

(8) La protection contre le licenciement court à partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande de congé parental. Cette disposition encourage bien entendu les salarié-e-s à notifier leur demande aussi tard que possible afin d'éviter un licenciement en raison de cette demande. Les organisations patronales font régulièrement état des difficultés auxquelles les employeurs/employeuses se trouvent confronté-e-s pour réorganiser le travail suite aux demandes de congé parental.

Le CNFL propose d'accorder la protection contre le licenciement à la date de la demande afin de permettre aux salarié-e-s de notifier leurs demandes avant la date buttoir et ainsi faciliter les réorganisations sur le lieu du travail.

(10) Le CNFL souscrit à l'approche de permettre aux salarié-e-s de garder un contact avec leur travail.

### *Article II. Les modifications du Code de la sécurité sociale*

#### *4° Montant, modalités et paiement de l'indemnité*

Le CNFL note avec satisfaction que le gouvernement entend passer d'une indemnisation forfaitaire à une indemnisation proportionnelle. Il est persuadé que lier le montant de l'indemnité au montant du salaire du/de la bénéficiaire est, non seulement, incitatif pour certains salarié-e-s qui renoncent actuellement à leur droit au congé parental, mais correspond également plus à l'esprit du congé parental en tant que mesure de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Un bémol est toutefois à apporter quant au montant minima. Le CNFL craint que le fait que le SSM, déduction faite des charges et impôts, se trouve en dessous de l'allocation forfaitaire actuelle ne vienne décourager les salarié-e-s à bas salaire qui travaillent à temps partiel à prendre le congé parental. Il recommande donc un relèvement du minimum futur de sorte à contrecarrer cet effet pervers éventuel.

Luxembourg, le 18 avril 2016

