

N° 6935⁵

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 DE LA CHAMBRE DES METIERS

(29.4.2016)

RESUME STRUCTURE

Le projet de loi sous avis a pour objet la modification de la législation relative au congé parental, afin d'offrir à chacun des deux parents les meilleurs moyens pour pouvoir s'adonner à l'éducation de leur enfant, tout en leur garantissant également un lien avec leurs activités professionnelles.

Cette réforme se situe dans un contexte plus général d'une nouvelle politique familiale poursuivie par le Gouvernement luxembourgeois afin de mieux tenir compte des réalités socio-familiales actuelles.

Ainsi, les buts recherchés par les auteurs du présent projet de loi sont une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, la création d'une relation solide entre l'enfant et ses parents, une meilleure réponse aux besoins des parents et l'augmentation de la proportion des personnes en général – et notamment des pères – qui prennent un congé parental.

Afin d'atteindre ces objectifs, le projet de loi sous rubrique prévoit un assouplissement des conditions d'ouverture du congé parental, de nouvelles formes plus flexibles de congé parental ainsi que la modification de l'indemnisation du congé parental dans un sens plus favorable pour les bénéficiaires:

- Dans le cadre d'un assouplissement des conditions d'ouverture du congé parental, le projet de loi sous avis abaisse la condition du temps de travail, en imposant au parent d'avoir travaillé au moins dix heures par semaine pendant les douze mois précédant le début du congé parental, au lieu de vingt heures actuellement; de plus, le congé parental pourra être pris jusqu'à l'âge de six ans de l'enfant au lieu de cinq ans, et même jusqu'à douze ans en cas d'enfant adopté.*
- Afin d'une meilleure flexibilité, le projet de loi sous avis ajoute, pour le congé parental à plein temps, la possibilité de choisir, à côté de la durée actuelle de six mois, une durée de quatre mois, et, pour le congé parental à temps partiel, de préférer une durée de huit mois à une durée de douze mois; de plus, un congé parental fractionné pourrait être envisagé, que ce soit un congé de 20%*

par semaine sur une période maximale de vingt mois, ou un congé de quatre fois un mois sur une même période de vingt mois.

- *Concernant la modification de l'indemnisation, l'indemnisation forfaitaire du congé parental telle qu'actuellement prévue sera enfin remplacée par un réel revenu de remplacement afin de rendre le congé parental plus attrayant.*

Si la Chambre des Métiers peut approuver les objectifs poursuivis par les auteurs du présent projet de loi, elle doit cependant émettre toute une série de critiques quant aux différentes dispositions du projet de loi sous avis.

Tout d'abord, la Chambre des Métiers considère que l'augmentation de la limite d'âge de l'enfant comme condition à l'exercice de ce droit est excessive; cette limite devrait en effet être fixée en référence avec l'âge de scolarité.

La Chambre des Métiers considère ensuite que le seuil des heures de travail requises pour pouvoir bénéficier du congé parental se devrait d'être adapté par référence au seuil de 16 heures de travail hebdomadaires prévu déjà actuellement en matière de droit du travail et de sécurité sociale, comme par exemple pour l'indemnité de chômage.

Par ailleurs, et eu égard aux risques conséquents de désorganisation de l'entreprise, la Chambre des Métiers insiste sur la nécessité de la réintroduction de l'interdiction de prendre le congé parental simultanément pour le cas où les deux parents sont salariés auprès du même employeur.

Elle regrette également que les auteurs du projet de loi n'aient pas pris en compte la situation délicate de l'employeur se trouvant face à un congé parental fractionné, alors qu'aucune mesure facilitant la charge de l'employeur de devoir combler l'absence du salarié bénéficiaire de ce congé parental n'est prévue par le présent projet de loi.

Ainsi, insistance est donnée par la Chambre des Métiers sur la nécessité de limiter le fractionnement du congé parental au „deuxième“ congé.

Par ailleurs, la Chambre des Métiers estime qu'il faut laisser le libre choix à l'employeur, comme en matière de congé parental à temps partiel dans la législation actuellement en vigueur; d'accepter ou de refuser un congé parental „fractionné“, sans obligation de motivation et sans devoir formuler au salarié en cause une proposition alternative.

A défaut de telles mesures, la Chambre des Métiers souligne que la gestion des absences résultant d'un congé parental fractionné sera extrêmement difficile, et donc préjudiciable pour les employeurs et surtout pour les PME artisanales pour des raisons organisationnelles évidentes.

La Chambre des Métiers regrette l'issue non-concluante des négociations en matière d'organisation du temps de travail ainsi que l'inadéquation du modèle de flexibilisation présenté par le Gouvernement avec les besoins des entreprises, modèle qui risque même d'avoir un impact défavorable sur la productivité et partant sur la compétitivité des entreprises. Ainsi, la flexibilité introduite au niveau du congé parental ne trouve pas une réponse adéquate en termes de flexibilisation du temps de travail, d'autant plus que le projet de réforme avait été déposé en janvier 2016, alors que les négociations sur l'organisation du temps de travail étaient encore en cours.

La Chambre des Métiers estime en outre que tout employeur doit pouvoir licencier avec préavis un salarié bénéficiant d'un congé parental à temps partiel ou fractionné en cas de faute commise par ce dernier dans le cadre de son contrat de travail.

Pour le cas où le Gouvernement insisterait sur une protection contre le licenciement de ces catégories de congé parental, la Chambre des Métiers propose, à titre subsidiaire, de limiter l'interdiction de licencier à la durée de l'interdiction de licencier pour un congé parental à plein temps de 6 mois.

S'agissant de l'indemnisation, la Chambre des Métiers approuve l'initiative du Gouvernement de remplacer l'indemnité forfaitaire actuelle par un revenu de remplacement, sous la réserve qu'une meilleure estimation de l'impact financier de cette réforme soit proposée.

La Chambre des Métiers considère d'une manière générale que le texte du projet de loi est difficilement compréhensible sans lecture approfondie des commentaires des articles, de sorte qu'elle demande qu'une reformulation de plusieurs parties du projet de loi en cause soit réalisée afin de les rendre plus claires, plus compréhensibles et accessibles à tout un chacun.

Compte tenu des remarques de poids qui précèdent, la Chambre des Métiers, malgré le fait qu'elle souscrit à l'objectif même de la réforme du congé parental, se voit obligée de refuser l'approbation du projet de loi sous avis.

Par sa lettre du 13 janvier 2016, Madame le Ministre de la Famille et de l'Intégration a bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi repris sous rubrique.

*

1. CONSIDERATIONS GENERALES

Suivant son exposé des motifs, le projet de loi sous rubrique propose de réformer le congé parental afin de concilier la vie familiale et la vie professionnelle, de créer une relation solide entre l'enfant et ses parents, de mieux répondre aux besoins des parents et d'augmenter la proportion des personnes formulant une demande de congé parental.

A cette fin, le projet de loi sous avis propose trois grandes lignes de réforme, à savoir: la modification des conditions d'obtention du congé parental, la modification des formes et des modalités du congé parental, et la modification du mode d'indemnisation du congé parental.

Si la Chambre de Métiers peut marquer son accord avec l'initiative du Gouvernement et plus particulièrement avec son choix de vouloir inciter un plus grand nombre de parents de prendre le congé parental afin de s'occuper personnellement de leurs enfants, elle doit cependant émettre, pour les motifs ci-après exposés, de vives critiques et exprimer ses réserves quant à une série de dispositions qui risquent de perturber l'organisation et le bon fonctionnement des entreprises.

Aux yeux de la Chambre des Métiers, cette meilleure „work-life-balance“ pour le salarié doit être accompagnée d'une série de mesures en faveur des employeurs afin qu'un juste équilibre soit trouvé entre les intérêts du salarié et ceux de l'entreprise qui l'emploie.

La Chambre des Métiers propose de structurer son avis en deux grandes parties: la première partie propose d'analyser les trois grands éléments de la réforme programmée, et la seconde partie est consacrée au commentaire de certaines dispositions spécifiques.

A titre préliminaire, la Chambre des Métiers pose quatre questions essentielles auxquelles des réponses concrètes devraient être apportées dans le cadre de la mise en oeuvre de cette réforme.

1.1. Remarques préliminaires

Quid d'une réelle flexibilisation du temps de travail proche des besoins du terrain?

La flexibilisation du congé parental prévue par la présente réforme devait être liée à une perspective future de flexibilisation de la législation sur l'organisation du temps de travail¹ adaptée aux réalités du terrain et renforçant la position compétitive de l'économie nationale. L'engagement politique du Gouvernement de considérer le lien précité n'a pas été respecté, étant donné que le projet de loi portant réforme du congé parental a été déposé en janvier 2016 alors que les négociations entre le Gouvernement et les partenaires sociaux en matière d'organisation du temps de travail étaient encore en cours à ce moment-là. Par ailleurs, le modèle de flexibilisation du temps de travail présenté par Monsieur le Premier Ministre dans son discours sur l'Etat de la Nation² (possibilité d'une période de référence entre un et quatre mois avec un mécanisme de compensation d'un jour et demi à trois jours et demi de congé annuel supplémentaire pour les salariés) ne correspond pas à ce qui a été demandé par les représentants patronaux et, au contraire, risque d'avoir un impact défavorable sur la productivité et la compétitivité des entreprises. La Chambre des Métiers regrette l'issue non-concluante des négociations en matière d'organisation du temps de travail ainsi que l'inadéquation du modèle de flexibilisation du Gouvernement avec les besoins des entreprises. Ainsi, la flexibilité introduite au niveau du congé parental ne trouve pas une réponse adéquate en termes de flexibilisation du temps de travail.

1 L'accord bipartite entre l'UEL et le Gouvernement du 14 janvier 2015 met en étroite relation les questions concernant la flexibilisation du temps de travail et celles concernant la flexibilisation du congé parental, la première permettant aux entreprises de s'adapter à la seconde: „6. La question de la période de référence et l'adaptation du POT feront l'objet d'une analyse dans un cadre tripartite visant à augmenter la productivité des entreprises et leur adaptation au contexte économique avec le but de favoriser également la création et le maintien de l'emploi. Parallèlement, l'UEL soutient les mesures de promotion d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale prévues par le présent accord. (...)“

2 Discours sur l'Etat de la Nation, 26 avril 2016, <http://www.gouvernement.lu/5935612/26-etat-nation-lu>

Quid de l'impact financier de la réforme?

La „description de l'estimation de l'impact financier“ de la réforme du congé parental envisagée (voir „fiche financière“ en annexe à l'exposé des motifs) s'appuie sur des hypothèses d'évolution future du nombre de bénéficiaires du congé parental qui peuvent être caractérisées de „simplistes“ à savoir que „50% des salariés prenant un congé parental temps plein optent pour la durée de 4 mois“ et „50% de salariés prenant un congé parental mi-temps optent pour la durée de 8 mois“.

En outre, les scénarios calculés sur cette base peuvent être considérés comme „incomplets“. Ainsi, les auteurs ont évalué les coûts supplémentaires de l'Etat entre 2016 et 2019 pour le cas où il n'y a pas d'augmentation du nombre de bénéficiaires du congé parental „par rapport à l'évolution retenue dans le cadre de l'élaboration du budget de l'Etat 2016“ et pour le cas où „les nouvelles dispositions génèrent une augmentation de 10% du nombre de bénéficiaires du congé parental à temps plein (durée de 4 mois ou de 6 mois) par rapport à l'évolution retenue dans le cadre de l'élaboration du budget de l'Etat 2016“.

Il est pour le moins étonnant que l'estimation fait ainsi abstraction des nouvelles formes de congé parental „fractionné“ et des dépenses supplémentaires y rattachées. A titre d'exemple, pour la seule année 2017, les auteurs concluent que, sous les hypothèses limitatives retenues³, le coût supplémentaire pourrait être de 7,2 millions d'euros.

L'approche préconisée semble tâtonnante et donne l'impression que les auteurs ne parviennent pas à estimer de façon plus ou moins réaliste l'impact sur les finances publiques de leurs décisions politiques en matière de réforme du congé parental.

Quid de l'évaluation future du dispositif?

Le projet de loi sous rubrique prévoit à l'exposé des motifs que, „les flexibilisations prévues étant d'envergure“, „il sera (...) nécessaire de procéder à nouveau au bout de quelques années après la mise en vigueur à une évaluation du dispositif“.

Considérant l'impact financier important et sous-estimé que les „flexibilisations“ prévues par la présente réforme vont avoir dans les années à venir sur les finances publiques, et eu égard à l'absence de mesures d'accompagnement en faveur des employeurs qui risquent d'engendrer une attitude peu conciliante de ces derniers, la Chambre des Métiers met en garde le législateur sur la tentation qu'il pourra avoir, lors de cette réévaluation, de faire porter le chapeau du faible impact de cette réforme sur les entreprises. Partant l'évaluation future ne devrait en aucun cas entraîner un durcissement de la législation à l'égard de ces derniers.

Quid de la lisibilité de la réforme?

La Chambre des Métiers regrette le manque de clarté et de lisibilité du projet de loi sous avis et fait appel aux auteurs du texte de reformuler les dispositions réformées, qui reprennent souvent certains paragraphes de la législation existante, en y insérant des nouveautés sans toutefois veiller à la logique interne du texte en question.

Certaines dispositions commentées plus loin, comme par exemple le congé parental non indemnisé, semblent avoir été abrogées par erreur et devraient de ce fait être à nouveau intégrées dans le texte du projet de réforme.

³ Seulement prise en considération d'une augmentation de 10% du congé parental à temps plein.

1.2. Concernant les conditions à remplir en vue de prétendre à un congé parental

1.2.1. Augmentation de la limite d'âge de l'enfant pour lequel un congé parental peut être pris

Le projet de loi sous avis prévoit une augmentation de la limite d'âge de l'enfant pour lequel un congé parental peut être pris.

Ainsi, les auteurs du projet de loi proposent une limite d'âge de 6 ans au lieu de 5 ans pour un enfant né dans le mariage ou hors mariage voire même de 12 ans pour un enfant adopté, cette adaptation de la limite d'âge étant „entre autres“ réalisée „dans un souci de cohérence des politiques sociales et de l'éducation“.

La Chambre des Métiers ne peut marquer son accord avec cette augmentation de la limite d'âge à 6 ans.

En effet, la finalité du congé parental est de permettre aux pères et mères d'interrompre temporairement leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants.

Cette finalité, qui doit profiter à l'enfant, est tout à fait atteinte lorsque le congé parental est pris tant que l'enfant n'a pas encore l'âge scolaire. Cependant, une fois l'âge scolaire atteint, l'enfant est obligé de fréquenter l'école, temps pendant lequel les parents ne peuvent pas s'occuper personnellement de leurs enfants. De plus, une fois l'âge de scolarité atteint, les enfants disposent à priori déjà d'un certain niveau d'autonomie, de sorte qu'ils ont moins besoin de leurs parents que les enfants en bas âge (0 à 3 ans).

En ce sens, la Chambre des Métiers considère qu'il est préférable d'inciter les pères et mères à prendre le congé parental lorsque l'enfant a un âge où il a encore pleinement besoin d'eux et donc avant de fréquenter l'école (1^{er} cycle scolaire). Ainsi, la Chambre des Métiers propose de diminuer la limite d'âge à 4 ans pour les enfants nés dans ou hors mariage.

En ce qui concerne les modifications prévues en cas d'adoption et, en pareil cas, l'augmentation de la limite d'âge spécifique à 12 ans pour les parents adoptant un enfant, la Chambre des Métiers n'a pas d'objection particulière à faire.

1.2.2. Abolition de la condition de domiciliation et de résidence au Luxembourg ainsi que celle de l'occupation légale sur un lieu de travail situé sur le territoire national

Le projet de loi prévoit la suppression des conditions susmentionnées afin de mettre en conformité les dispositions y relatives avec les normes du droit européen.

La Chambre des Métiers n'a pas de remarque particulière à faire sur ce point.

1.2.3. Suppression de la condition relative au versement des allocations familiales

Le projet de loi abolit la condition d'être bénéficiaire de l'allocation familiale pour obtenir le congé parental, alors que cette condition n'est pas justifiée.

La Chambre des Métiers n'a pas d'observation y relative à faire.

1.2.4. Allègement de la condition d'élever l'enfant pour lequel le congé parental est pris dans le foyer familial

Le projet de loi sous avis exprime qu'il est désormais suffisant que l'enfant, pour lequel le congé parental est pris, soit élevé „pendant la durée du congé parental“ dans le foyer du parent bénéficiaire du congé parental. Il n'est dès lors plus requis que l'enfant soit élevé dans le foyer familial depuis sa naissance ou son accueil, ou qu'il y ait été élevé avant le début du congé parental.

La Chambre des Métiers peut exprimer son accord avec cette souplesse proposée par les auteurs du projet de loi, permettant ainsi également à des parents séparés de bénéficier tous les deux du congé parental en donnant la possibilité au parent, qui ne cohabite plus avec l'enfant depuis la naissance ou

l'accueil, d'accueillir son enfant pendant le congé parental et ainsi de renforcer le lien avec ce dernier.

Elle met toutefois en garde les auteurs du présent projet de loi devant une formulation trop vague, notamment en rapport avec la condition „d'élever l'enfant (...) dans le foyer familial“. Le fait de ne se référer aucunement au „lien de filiation“ comporte certains risques de démultiplication de demandes de congé parentaux, entre autres dans le cadre des familles recomposées.

1.2.5. Diminution de la durée de travail hebdomadaire obligatoire

Le projet de loi prévoit qu'il sera désormais suffisant que le demandeur du congé parental ait travaillé dix heures par semaine, au lieu de vingt heures par semaine, pendant les douze mois précédant le début du congé parental en vue de pouvoir bénéficier d'un congé parental. Par cette baisse du seuil actuel, les auteurs du projet de loi souhaitent rendre le congé parental plus accessible.

Ne comprenant pas la logique inhérente des auteurs du projet de loi sous rubrique, la Chambre des Métiers propose, dans un souci de cohérence, d'adapter le seuil minimal d'heures de travail hebdomadaires requises au seuil minima existant en vue de l'obtention d'autres prestations sociales (par exemple ouverture du droit à l'„indemnité de chômage“), qui est de seize heures de travail par semaine auprès du même employeur.

1.2.6. Obligation d'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise et détention d'un contrat de travail pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental

Le projet de loi prévoit désormais qu'en cas de changement d'employeur au cours des douze mois précédant le congé parental ou pendant le congé parental, le congé peut être alloué de l'accord du nouvel employeur.

Le projet de loi sous avis prévoit donc l'abolition de la condition de devoir être occupé auprès d'un même employeur pendant les douze mois précédant le début du congé parental.

La Chambre des Métiers peut approuver cette modification puisqu'elle n'impose pas au „nouvel employeur“ un congé parental qu'il n'est en effet peut-être pas en mesure d'octroyer; imposer une telle obligation risquerait de plus d'entraver l'embauche du salarié.

Il importe toutefois que soit clarifié dans le texte du projet de loi sous avis, pour le calcul de la période des douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental s'il faut considérer de manière cumulée, ou alternative, la condition d'affiliation à la sécurité sociale, avec la condition de la détention d'un contrat de travail.

1.3. Concernant la modification des formes et des modalités du congé parental

Dorénavant, la formule initiale que le congé parental doit être pris en entier en une seule fois est remplacée par le choix entre trois formules différentes.

Ainsi, le parent qui souhaite bénéficier du congé parental dispose de la possibilité de choisir entre le congé parental à plein temps, le congé parental à temps partiel ou le congé parental „fractionné“.

1.3.1. Le congé parental à temps plein et le congé parental à temps partiel: les nouveaux choix donnés aux parents quant à la durée du congé parental

En ce qui concerne le congé parental à temps plein, chacun des deux parents peut, désormais, choisir entre une durée totale de quatre ou de six mois, alors qu'en ce qui concerne le congé parental à temps partiel, ce dernier peut être, au choix du parent, de huit ou de douze mois.

En cas de pluralité de contrats de travail, le parent a droit à un congé parental à temps plein de quatre ou de six mois.

Le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage ne peut prétendre qu'au congé parental à temps plein de six mois par enfant. Dans ce contexte, la Chambre des Métiers plaide en faveur d'une extension

du choix de l'apprenti en prévoyant aussi bien la possibilité d'un congé parental à temps plein de quatre que de six mois, comme le prévoit d'ailleurs le tableau récapitulatif intégré dans le commentaire de l'article I. point 2° – nouvel article L.234-44 du Code du travail.

Pour le cas où la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée maximale normale de travail (20 heures par semaine), le parent peut bénéficier d'un congé parental à temps partiel de huit ou douze mois.

Pour le cas où la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée maximale normale de travail (20 heures par semaine), le parent peut bénéficier d'un congé parental à temps plein de quatre ou de six mois.

La Chambre des Métiers est d'accord avec les nouveaux choix qui sont accordés au parent bénéficiaire d'un congé parental.

1.3.2. La nouvelle formule de congé parental „fractionné“

Cette nouvelle formule de congé parental „fractionné“ permet à un parent travaillant quarante heures par semaine auprès d'un employeur pendant douze mois au moins, de réduire son activité professionnelle, soit de vingt pourcent par semaine sur une période de vingt mois, soit de fractionner le congé parental sur quatre fois un mois durant une période maximale de vingt mois.

L'objectif ainsi poursuivi est, selon les auteurs, de rendre le congé parental plus attractif pour inciter davantage de parents (et surtout de pères) à solliciter le congé parental pour s'occuper de leurs enfants en leur permettant de bénéficier de plus de souplesse lors de la prise du congé parental.

Si la Chambre des Métiers approuve, en principe, la flexibilisation du congé parental, ayant pour objectif un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, elle souligne toutefois que cette amélioration de la „work-life-balance“ doit en contrepartie être gérable pour les entreprises qui doivent prester leurs services en continue et en fonction de la demande exprimée par leurs clients.

Afin de garantir une organisation efficace et une productivité optimisée aux entreprises tout comme une continuité en matière de services prestés et de performance économique, il importe en effet de trouver le juste équilibre entre les moyens à garantir aux employeurs, afin que ces derniers puissent relever les défis économiques auxquels ils se voient confrontés, et les possibilités offertes aux salariés, répondant à leurs besoins personnels.

Si la flexibilisation, telle que prévue par le projet de loi sous avis, peut répondre aux besoins personnels des parents exerçant une activité professionnelle, elle risque toutefois d'entraver la bonne continuation des activités des entreprises, si ces dernières sont tenues de fonctionner en sous-effectif et doivent subir une pénurie de main-d'oeuvre prononcée résultant de diverses demandes de congés parentaux fractionnés.

La Chambre des Métiers est d'avis que la mise en oeuvre du principe de flexibilisation du congé parental doit être en harmonie avec la prise en compte de solutions adaptées en vue de répondre aux besoins spécifiques en termes d'organisation des entreprises.

Elle souhaite tout particulièrement attirer l'attention sur la crainte des entreprises artisanales estimant ne pas être en mesure de gérer le manque de personnel consécutif au nouveau congé parental „fractionné“, d'autant plus que non seulement le deuxième congé parental peut être fractionné, mais également le premier.

Sachant qu'une entreprise artisanale compte en moyenne environ douze salariés, si plusieurs salariés optent en même temps en faveur du congé parental „fractionné“, les chefs d'entreprises concernés auront nécessairement du mal à compenser efficacement les absences pour congé parental.

De plus, si un parent choisit de réduire son activité professionnelle sur une durée de quatre mois distincts dans une période de vingt mois, il sera très difficile pour l'employeur de trouver un remplaçant, sachant qu'il ne sera pas aisé d'engager des salariés qualifiés pour une courte durée.

De même, surtout pour les petites entreprises, il sera difficile, sinon impossible, de pourvoir en interne au remplacement, pour le cas où le salarié opterait en faveur d'un congé parental „fractionné“ d'un jour ouvrable sur une période de vingt mois. L'employeur devrait réorganiser les travaux sur la base des capacités disponibles existantes au sein de l'entreprise.

Dès lors, et au vu de ce qui précède, la Chambre des Métiers estime que la flexibilisation du „nouveau“ congé parental est excessive et devrait par conséquent être plus modérée.

De ce fait, la Chambre des Métiers demande au Gouvernement que seul le deuxième congé parental puisse être fractionné.

En effet, le but du premier congé parental est de permettre à un des parents de dégager le temps nécessaire pour s'occuper intensivement de l'enfant pendant les premiers mois de sa vie. Pour atteindre cet objectif, le projet de loi devrait rendre possible, comme le prévoient les dispositions actuelles, que la mère ou le père s'occupe à plein temps ou à temps partiel du nouveau-né.

Il importe par ailleurs de souligner que si le principe de la flexibilisation du congé parental est mis en oeuvre, il convient également que le Gouvernement mette en oeuvre une flexibilisation au niveau des dispositions en matière d'organisation du temps de travail qui soutient réellement la compétitivité et la productivité des entreprises et qui permette de donner aux employeurs les moyens en vue de prévoir le remplacement efficace des salariés en congé parental, notamment „fractionné“.

Pour toutes ces raisons, la Chambre des Métiers entend exprimer de fortes réserves quant à la possibilité générale de fractionner le congé parental prévue par le projet de loi sous sa mouture actuelle.

1.3.3. La protection contre le licenciement en cas de congé parental

Le projet de loi ne prévoit aucune modification concernant la protection contre le licenciement du salarié bénéficiaire du congé parental.

L'interdiction faite à l'employeur de licencier avec préavis le bénéficiaire d'un congé parental, ou de le convoquer à un entretien préalable à un licenciement avec préavis, s'applique à partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental.

Par conséquent, selon les dispositions actuelles, pour ce qui est du premier congé parental, la protection prend effet deux mois avant le début du congé de maternité, respectivement dès le jour avant le début du congé d'accueil en cas d'adoption.

Pour le deuxième congé parental, la protection contre le licenciement joue pendant les six mois précédant le début du congé parental.

A compter de ces dates et pendant toute la durée du congé parental, le bénéficiaire ne peut pas faire l'objet d'un licenciement avec préavis ou d'une convocation à un entretien préalable à un licenciement avec préavis.

Force est dès lors de constater que, par référence au projet de réforme envisagé, un salarié bénéficiaire du congé parental „fractionné“ ne peut être licencié à partir du dernier jour du délai pour la demande du congé parental auprès de l'employeur et ce pendant toute la durée du congé parental, qui sera dans ce cas de vingt mois.

Il s'ensuit que, suivant le projet de loi sous avis, un salarié ayant choisi le congé parental „fractionné“ ne pourra pas être licencié pendant une période totale⁴ dépassant même les vingt mois: pour le cas où il s'agit d'un premier congé parental précédé d'un congé de maternité, la protection contre le licenciement sera en effet de 24 mois, période de protection totale identique en cas de deuxième congé parental.⁵

La Chambre des Métiers ne peut marquer son accord avec la durée totale pendant laquelle un salarié qui bénéficie du congé parental „fractionné“ est protégé contre le licenciement; elle est d'avis que l'interdiction de licencier avec préavis doit être abandonnée, non pas seulement en ce qui concerne le congé parental „fractionné“, mais également en cas de congé parental à temps partiel.

En fait, rien ne justifie que l'employeur soit démuné face à un salarié travaillant à 80% dont les prestations ne sont pas conformes aux attentes légitimes ou dont l'absence perturbe gravement le fonctionnement de l'entreprise parce que le salarié est en congé parental.

Rien ne justifie non plus qu'un salarié soit protégé contre un licenciement pour motifs économiques du simple fait qu'il est en congé parental par rapport à d'autres salariés plus compétents ou dans une situation privée et familiale plus délicate qui perdraient leur emploi.

4 Période qui inclut le congé de maternité en cas de premier congé parental

5 Le préavis pour la demande de congé parental est de deux mois avant le congé de maternité pour le premier congé parental (délai inchangé par le projet de loi sous avis) et de quatre mois avant le début du congé parental pour le deuxième congé parental (délai réduit de six à quatre mois dans le cadre du projet de loi sous avis).

Il devrait dès lors être possible pour tout employeur de licencier un salarié ayant commis une ou plusieurs fautes – sans que celles-ci doivent révéler nécessairement un caractère grave – ou s’il souhaite restructurer son entreprise.

Par conséquent, la Chambre des Métiers propose d’abolir la protection contre le licenciement pendant le congé parental à temps partiel ou „fractionné“.

Au cas où le Gouvernement ne compte toutefois pas suivre cette proposition et décide de maintenir, du moins partiellement, le principe de l’interdiction de licencier pendant le congé parental, la Chambre des Métiers demande de le limiter à une durée totale de six mois aussi bien en cas de congé parental à temps partiel qu’en cas de congé parental „fractionné“: l’employeur aurait ainsi la possibilité de recouvrer son droit de licencier à la fin de cette période limitée dans le temps de six mois.

Il convient de souligner que la protection prévue par la législation nationale sur le congé parental dépasse de loin les exigences de la directive européenne (directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l’accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESS EUROPE, l’UEAPME, le CEEP et la CES).

Suivant le paragraphe (4) de la clause 5 de cet accord-cadre, pour *„faire en sorte que les travailleurs puissent exercer leur droit au congé parental, les Etats membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre un traitement moins favorable ou le licenciement en raison de la demande ou de la prise d’un congé parental, conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales“*.

Il est un fait que bon nombre d’Etats membres respectent l’esprit de la clause précitée en déclarant nul, interdit ou abusif tout licenciement résultant de la demande ou de l’exercice du congé parental. Le Luxembourg a renchéri le régime de protection au-delà des exigences de l’accord-cadre européen, qui résultent pourtant d’un consensus entre partenaires sociaux au niveau européen des plus raisonnables.

Il est donc essentiel de mettre en place un régime de congé parental raisonnable tant pour les salariés que pour les entreprises afin que les efforts entrepris pour promouvoir ce régime et le flexibiliser ne soient pas privés d’effets en pratique.

1.3.4. L’accord de l’employeur pour tout congé parental à temps partiel ou „fractionné“

Comme prévu par la législation actuellement en vigueur, l’employeur *„doit accepter“* toute demande de congé parental à plein temps et *„peut refuser“* une demande de congé parental à temps partiel.

Selon le projet de loi sous avis, l’employeur *„peut refuser“* également une demande de congé parental „fractionné“.

En cas de congé parental „fractionné“, un *„plan de congé parental“* déterminant les périodes de congé parental effectives doit être adopté et signé d’un commun accord par le salarié et l’employeur.

Si l’employeur refuse l’octroi de ce congé parental fractionné, le projet de loi sous rubrique prévoit l’obligation pour l’employeur d’en informer le salarié par lettre recommandée endéans deux semaines de la formulation de la demande et de l’inviter à un entretien lors duquel l’employeur doit motiver oralement son refus et proposer par écrit *„une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent“* par rapport à celui demandé par le parent.

Si le salarié refuse cette proposition alternative et aucun plan de congé parental n’est adopté dans les deux semaines suivant l’entretien susmentionné, le salarié garde le droit de prendre le congé parental de quatre ou de six mois à temps plein.

La Chambre des Métiers tient à souligner sa vive critique quant à l’exigence d’une motivation de refus et de l’obligation de formuler une proposition alternative de la part de l’employeur.

En effet, les organisations particulières de travail, tel que le travail à temps partiel, ou le congé de plusieurs semaines, sont par nature susceptibles de perturber le bon fonctionnement de l’entreprise ou les intérêts légitimes des autres salariés.

L’employeur, qui seul supporte les risques de son activité, est et doit rester le maître de l’organisation de son entreprise, sans devoir se justifier devant ses salariés quant à ses décisions organisationnelles.

De plus, la procédure particulière, prévue par le projet de loi sous rubrique, en cas de refus du congé parental „fractionné“ par l’employeur risque d’engendrer des discussions complexes voire inextricables sur le terrain.

Ainsi, la Chambre des Métiers estime qu'il faut laisser le libre choix à l'employeur, comme en matière de congé parental à temps partiel, d'accepter ou de refuser un congé parental „fractionné“, sans obligation de motivation et sans devoir formuler au salarié en cause une proposition alternative.

A défaut d'accord sur le congé parental fractionné tel que demandé par le salarié, la Chambre des Métiers se demande comment l'employeur pourra raisonnablement savoir quelle proposition alternative pourrait convenir au salarié étant donné la multiplicité des choix: congé parental „fractionné“ différent, par exemple sur un autre jour de la semaine? ou sur d'autres mois isolés? ou congé parental à temps plein de 4 ou de 6 mois? à compter de quand?, etc.

1.3.5. Le moment de la prise du congé parental

Le „*premier congé parental*“ doit être directement consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil, c'est-à-dire qu'un des deux parents doit prendre son congé parental immédiatement après le congé de maternité/d'accueil.

L'autre parent a le droit de bénéficier également d'un congé parental, appelé „*deuxième congé parental*“.

Le projet de loi sous rubrique abandonne toutefois l'interdiction que les deux parents bénéficient simultanément d'un congé parental à plein temps.

Actuellement, cette possibilité de bénéfice simultané du congé parental est exceptionnellement réservé aux parents ayant opté pour un congé parental à temps partiel.

Dans le cadre de la réforme, il est désormais prévu que les deux parents pourront bénéficier en même temps du congé parental: la condition qui prévoit que le premier et le deuxième congé parental à plein temps doivent être pris successivement tombe avec la présente réforme.

Le projet de loi prévoit également l'abolition de l'exigence qu'au moins la moitié du congé parental doit être pris avant que l'enfant ait atteint la limite d'âge fixée (six ans dans le présent projet de loi).

De ce fait, le congé parental peut donc se prolonger dans l'année du huitième anniversaire de l'enfant.

La seule justification proposée dans le commentaire des articles du projet de loi concerne la limite d'âge de 6 ans de l'enfant correspondant en principe à la fin du premier cycle de l'école fondamentale et au droit à la première majoration d'âge en matière de prestations familiales. Aucune justification n'est par contre donnée dans le projet de loi sous avis pour que le congé parental puisse être pris jusqu'aux 8 ans de l'enfant.

La Chambre des Métiers demande à ce que cette condition qu'au moins la moitié du congé parental soit pris avant que l'enfant ait atteint la limite d'âge fixée pour en bénéficier soit à nouveau réintroduite, afin de limiter l'impact dans le temps de multiples congés parentaux.

Il s'en ajoute que, suivant le projet de loi, le délai de préavis pour formuler la demande du deuxième congé parental est baissé de six à quatre mois.

Il s'est en effet avéré nécessaire, selon les auteurs du projet de loi, de réduire ce délai pour permettre au parent qui ne peut prétendre au congé de maternité de prendre son congé parental directement au moment de la naissance de l'enfant: laisser subsister le délai de six mois pour demander le deuxième congé parental aurait eu pour conséquence dans ce cas de figure que l'un des parents se voit imposer d'opérer un choix et d'introduire une demande de congé parental à un stade très précoce de la grossesse.

La Chambre des Métiers ne peut approuver la volonté du Gouvernement d'autoriser aux parents qui occupent tous les deux un emploi auprès du même employeur de prendre simultanément le congé parental.

En effet, il est courant qu'un couple travaille dans la même entreprise. Si les mères et pères prennent simultanément leur congé parental, l'employeur, se retrouvant face à ces demandes simultanées de congé parental, se voit alors obligé de pourvoir à deux remplacements à la fois, ce qui risque de désorganiser gravement le bon fonctionnement de l'entreprise, surtout lorsqu'il s'agit d'une entité de taille réduite.

1.3.6. La suspension du contrat de travail

Pendant la durée du congé parental à temps plein, le contrat de travail est suspendu intégralement tandis que pendant la durée du congé parental à temps partiel ou les périodes de congé parental „fractionné“, le contrat de travail est suspendu partiellement ou proportionnellement.

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, ce congé interrompt le congé parental et la fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité.

Le projet de loi sous rubrique prévoit que „*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*“.

La Chambre des Métiers estime que la femme qui accouche pendant son congé parental peut souhaiter modifier le régime de ce congé parental au lieu de le prolonger simplement en l'état: il serait en effet surprenant de la contraindre à venir travailler à l'issue du congé de maternité à 80% pendant plusieurs semaines ou plusieurs mois pour achever la fraction du congé parental qui était en cours, pour l'autoriser seulement ensuite à prendre un congé parental à temps plein.

En outre, si l'employeur a pu s'organiser pour gérer l'absence du bénéficiaire du congé parental suivant les modalités particulières du congé parental „fractionné“ pendant la durée du congé parental initial, il n'est pas certain qu'il soit encore en mesure de le faire à la suite de l'interruption et de la prolongation de l'absence qui résulte du congé de maternité ou d'accueil.

La Chambre des Métiers préconise dès lors de laisser l'employeur et le salarié se mettre d'accord sur la fraction du congé parental restante ainsi que sur le nouveau congé parental et, à défaut d'accord, que la fraction de congé parental restante soit convertie en congé parental à temps plein suivie d'un congé parental le cas échéant également à temps plein.

Le projet de loi sous avis ajoute par ailleurs la précision que „*pendant le contrat d'apprentissage, la durée de la formation professionnelle de base, ainsi que celle de la formation professionnelle initiale se prolongent d'une durée équivalente à celle du congé parental accordé*“.

Actuellement, les dispositions prévoient que „*l'apprenti peut demander le report du congé parental (...) 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*“.

La Chambre des Métiers approuve les modifications qui concernent le contrat d'apprentissage.

1.4. Concernant l'indemnisation du congé parental

1.4.1. L'introduction d'un revenu de remplacement

Actuellement, la rémunération du salarié bénéficiant d'un congé parental est remplacée par le versement mensuel d'une indemnité pécuniaire forfaitaire par la Caisse nationale des prestations familiales (CNPF) s'élevant à 1.778,31 euros pour le congé parental à plein temps et de 889,15 euros pour le congé parental à temps partiel.

Le projet de loi sous rubrique propose de remplacer cette indemnité forfaitaire par un „revenu de remplacement“ calculé en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension, afin de compenser la perte du revenu du parent bénéficiaire résultant de la cessation temporaire totale ou partielle de son emploi.

Ce „revenu de remplacement“ ne sera plus considéré comme une prestation familiale, alors que, conformément à la position de la CJUE, les prestations familiales sont destinées à couvrir les frais liés aux besoins des enfants sans prise en considération des ressources ou de la fortune du bénéficiaire.

En ce qui concerne la maladie du salarié bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel, le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou à la continuation de la rémunération est maintenu pour la durée de travail restante.

En cas d'un nouveau congé de maternité, le revenu de remplacement est suspendu pendant toute la période du droit à l'indemnité pécuniaire de maternité.

Par le biais de cette réforme de l'indemnisation du congé parental, les auteurs souhaitent augmenter le nombre de personnes bénéficiaires et rendre le congé parental plus attrayant, alors que les statistiques,

analyses et sondages relatifs au congé parental ont montré que ce dernier est moins intéressant plus le revenu du parent potentiel bénéficiaire est élevé.

La Chambre des Métiers n'a pas d'objection au remplacement de l'indemnité pécuniaire forfaitaire par un „revenu de remplacement“. Toutefois, afin d'éviter tout malentendu ultérieur, elle suggère de ne pas utiliser le terme d'indemnité de congé parental, mais d'utiliser plutôt le terme de „revenu de remplacement“ dans le texte même du projet de loi sous avis.

1.4.2. La méthode de calcul du revenu de remplacement

Le présent projet de loi prévoit que la limite minimale du „revenu de remplacement“ est fixée au montant du salaire social minimum non qualifié et que la limite maximale se situe au salaire social minimum augmenté de deux tiers.

Ces limites ont été fixées pour un contrat à temps plein de 173 heures par mois.

Le revenu de remplacement doit par ailleurs être soumis à l'adaptation en fonction de l'échelle mobile applicable aux salaires, de sorte que les seuils susmentionnés vont évoluer avec le salaire social minimum horaire subissant un ajustement périodique.

Le montant de l'indemnité correspond au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 derniers mois de calendrier précédant le début du congé parental et toute modification du revenu professionnel implique également le recalcul de l'indemnité.

Contrairement à l'indemnité pécuniaire forfaitaire actuelle, le „revenu de remplacement“ pour congé parental, comme tout autre revenu de remplacement, sera soumis aux charges fiscales et sociales, mais il sera exempt des cotisations pour l'indemnité pécuniaire de maladie ainsi que des cotisations en matière d'assurance accidents et d'allocations familiales. La part patronale des cotisations sera à charge de la CNPF, la part salariale à charge du parent.

Le but recherché par les auteurs est la limitation de l'impact financier du congé parental sur les finances du ménage en vue d'inciter plus de pères à la prise du congé parental facilitant ainsi la décision des femmes de rester ou de retourner dans le monde de travail.

La mesure du Gouvernement de changer le mode d'indemnisation, afin d'augmenter le nombre de personnes ayant recours au congé parental sans subir un impact financier important suite à la prise du congé parental est à saluer, d'autant plus que cette décision politique du Gouvernement permettra aux parents d'avoir à l'avenir une carrière continue en matière d'assurance pension sans devoir recourir à d'autres mesures pour combler les éventuels désavantages y relatifs.

*

2. COMMENTAIRES DES ARTICLES

En complément aux différentes observations sur le fond développées ci-avant, la Chambre des Métiers tient à émettre ci-après des observations particulières concernant certains articles du projet de loi sous rubrique.

Concernant l'article I.

Point 1° – Nouvel Article L.234-43 du Code du travail

Aux termes du nouvel article L.234-43 paragraphe (1) du Code du Travail „il est introduit un congé dit „congé parental“, accordé (...) en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis (...)“.

La Chambre des Métiers estime que la limite d'âge de six ans est excessive et qu'il convient d'adapter cette limite à l'âge de scolarité qui est de quatre ans.

De plus, la Chambre des Métiers constate que la condition que la moitié du congé parental doit être prise au moins par moitié avant que l'enfant ait atteint l'âge limite prévue par la loi ne figure plus dans le projet de loi sous avis.

La Chambre des Métiers demande dès lors à ce que cette condition soit réintroduite dans le nouvel article L.234-43 du Code du Travail.

Il s'en ajoute que le projet de loi sous rubrique prévoit une définition de l'„enfant“: selon l'avis de la Chambre des Métiers, il convient également de définir avec précision le „parent“ voire le „lien de filiation“, ceci afin d'éviter toute discussion ultérieure à ce sujet, surtout en cas de famille recomposée.

La Chambre des Métiers constate de plus que le nouvel article L.234-43 prévu par le projet de loi ne fait plus aucune référence au contrat d'apprentissage.

Il convient dès lors de redresser cette erreur et de préciser clairement que les personnes sous contrat d'apprentissage peuvent bénéficier du congé parental à condition de remplir les conditions d'ouverture, alors qu'il est manifeste, après lecture de l'ensemble du projet de loi sous avis, que, par référence à la législation actuellement en vigueur, les apprentis restent également visés par le présent projet de loi.

La Chambre des Métiers considère également, comme cela a été déjà précisé dans les considérations générales, qu'il convient de retenir un seuil de seize heures de travail par semaine (au lieu des dix heures prévus par le projet de loi) pendant les douze mois précédant le début du congé parental comme condition pour pouvoir prétendre au congé parental.

De plus, lors de la lecture de l'article L.234-43 paragraphe (1) alinéa 2 premier tiret, il ne ressort pas clairement du texte si le minimum de dix heures de travail par semaine doit être presté auprès du même employeur ou si c'est le total des heures de travail auprès de plusieurs employeurs qui est pris en compte.

Seul l'exposé des motifs donne une certaine précision et met en évidence l'intention des auteurs du projet de loi qui semblent vouloir prendre en considération le cumul des heures de travail auprès de plusieurs employeurs.

La Chambre des Métiers estime dès lors d'une manière générale qu'il convient de rédiger l'article L.234-43 de façon plus claire afin que le lecteur soit en mesure de comprendre la volonté du Gouvernement sans devoir spéculer quant à la volonté réelle des auteurs.

Point 2° – Nouvel article L.234-44 du Code du travail

Le présent article est difficilement compréhensible sans une lecture avertie des commentaires des articles dressés par les auteurs du projet de loi sous avis.

La Chambre des Métiers demande dès lors de réviser la structure et de délimiter de façon claire les différentes conditions relatives à chacune des formes de congé parental possibles ainsi que de ses bénéficiaires.

La Chambre des Métiers suggère par ailleurs que les conditions communes aux différentes formes de congé parental soient stipulées dans un point à part.

Le tableau repris dans le commentaire relatif au présent article, qui montre les différentes formes de congé parental accessibles dans le nouveau régime, met en évidence le nombre important de possibilités auxquelles seront confrontés les employeurs. Il est partant indispensable de ne pas complexifier encore davantage le système qui doit rester gérable pour l'employeur et pour la CNPF.

En outre, la Chambre des Métiers renvoie aux considérations générales (voir chapitre 1.3.2. ci-dessus) et demande à ce que seul le deuxième congé parental puisse être fractionné.

De plus, selon l'avis de la Chambre des Métiers, il importe de laisser le libre choix à l'employeur, comme c'est le cas actuellement pour le congé parental à temps partiel, d'accepter ou de refuser un congé parental „fractionné“, sans obligation de motivation et sans devoir formuler une proposition alternative de congé parental. Il convient ainsi de redresser l'article en ce sens et de supprimer cette exigence.

La Chambre des Métiers plaide en faveur d'une extension du choix de l'apprenti en prévoyant aussi bien la possibilité d'un congé parental à temps plein de quatre que de six mois.

Elle a par ailleurs une remarque particulière à formuler en rapport avec l'approche des auteurs visant à prendre en considération la „durée de travail“ en vue d'appliquer les dispositions relatives aux différentes formes de congé parental dont pourra bénéficier un parent. Ainsi, elle déplore le manque de clarté quant à l'articulation entre les différentes dispositions qui utilisent la durée travail hors congé parental pour déterminer:

- si le salarié remplit les conditions pour bénéficier du congé parental (nouvel article L.234-44 paragraphe (5) alinéa 2);

- la durée du travail pendant le congé parental à temps partiel (nouvel article L.234-44 paragraphe (5) alinéa 1 et paragraphe (3));
- l'indemnité pendant le congé parental (nouvel article 307 du Code de la sécurité sociale; voir article II., point 4° ci-après).

Le projet de loi modifie ainsi la manière de déterminer la durée du travail pendant le congé parental à temps partiel („mi-temps“).

Suivant l'actuel article L.234-44 alinéa 2 du Code du travail, l'activité professionnelle du parent qui veut prendre un congé parental à temps partiel 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.

Dans le projet de loi sous avis, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail prestée par le salarié avant le congé parental laquelle est déterminée par une moyenne de la durée du travail pendant les douze mois précédant le congé parental.

La Chambre des Métiers regrette que les auteurs opèrent un tel changement d'approche sans donner de précisions à cet égard dans le commentaire des articles. Partant, la suppression de toute référence à la notion de moyenne de durée de travail dans le paragraphe 5 s'impose.

Concernant le paragraphe (9) du nouvel article sous rubrique, la Chambre des Métiers estime que le régime d'approbation par la „Caisse pour l'avenir des enfants“ (actuellement CNPF) n'est ni opportun, ni clair.

Suivant le commentaire des articles, *„des modifications au plan de congé parental dûment arrêté ne sont possibles que pour des aménagements des horaires ou de mois de calendrier. Il a été expressément exclu que la forme de congé parental choisie et autorisée par la Caisse ne puisse être modifiée“*. La Chambre des Métiers estime que le texte du paragraphe (9), suivant lequel *„[des] modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles qu'à l'intérieur des formes de congé parental prévues au paragraphe 2“*, ne reflète pas à suffisance les considérations émises dans le commentaire des articles.

La Chambre des Métiers préconise de supprimer ce régime d'approbation par la CNPF qui conditionnerait l'effectivité du congé parental fractionné. A titre subsidiaire, elle attire l'attention sur le fait qu'aucune obligation d'information ne pèse sur la CNPF, alors que tant l'employeur que le salarié ont besoin de savoir si et quand le congé parental deviendra effectif.

Point 3° – Nouvel article L.234-45 du Code du travail

La Chambre des Métiers renvoie aux remarques formulées au chapitre 1.3.5. des considérations générales ci-dessus et souligne qu'il convient de maintenir l'interdiction pour les deux parents de prendre le congé parental simultanément, pour le cas où les deux parents sont salariés auprès d'un même employeur.

La Chambre des Métiers suggère la formulation d'une définition plus claire du „premier congé parental“ ainsi que du „deuxième congé parental“ afin de mieux pouvoir les distinguer l'un de l'autre.

Le projet de loi, comme la loi actuelle, soumet à des régimes sensiblement différents le congé parental pris en premier lieu de celui pris en second lieu au niveau notamment des conditions pour demander le congé et des possibilités de report par l'employeur.

Etant donné que les parents peuvent désormais prendre le congé parental en même temps suivant le projet de loi, la „définition“ prévue au paragraphe (1) de ce projet d'article – suivant laquelle le „premier congé parental“, par opposition au „deuxième congé parental“, est celui qui est pris „consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil“ – n'est plus pertinente pour assurer les distinctions de régime.

La référence au nom patronymique par ordre alphabétique comme critère de répartition (prévu actuellement en vue de départager les deux parents en cas de demande concomitante) pourrait être réintégré pour solutionner les éventuels désaccords entre les parents.

Au niveau de la forme, le paragraphe (3) pourrait reprendre la référence au „premier congé parental“ pour conserver la distinction avec le „deuxième congé parental“ qui est traité au paragraphe (3) du nouvel article L.234-46 du Code du travail (voir commentaire en relation avec le point 4° ci-dessous).

Point 4° – Nouvel article L.234-46 du Code de travail

Comme déjà précisé auparavant, la Chambre des Métiers considère la nouvelle limite d'âge stipulée dans cet article comme excessive et propose de se référer à l'âge de scolarité, qui est de 4 ans.

Elle insiste de plus à la réintroduction dans le projet de loi de la condition que le congé parental soit au moins pris pour moitié avant l'âge limite.

Concernant les trois derniers alinéas du paragraphe (4) du présent article – dont le premier est tiré de l'actuel article L.234-47 paragraphe (3) dernier alinéa – la Chambre des Métiers estime qu'il appartient au salarié de communiquer, s'il le souhaite, la décision de report du congé parental à la délégation du personnel, afin que cette dernière puisse agir en connaissance de cause. L'employeur n'a pas à être tenu de communiquer cette décision ni aux représentants du personnel ni aux syndicats.

La Chambre des Métiers insiste également sur le fait que le droit de saisir l'Inspection du travail et des Mines (ITM) de la part de la délégation du personnel, du délégué à l'égalité et des syndicats ne devrait être reconnu que si le salarié leur en fait expressément la demande. Partant, le présent article doit être adapté sur ce point.

A noter par ailleurs que l'employeur n'a aucun intérêt à demander la nullité du report du congé parental qu'il a lui-même initié. Dès lors, la mention de l'employeur dans le nouvel avant-dernier alinéa du paragraphe (4) devrait être supprimée.

La Chambre des Métiers constate également que la possibilité du congé parental non indemnisé a été purement et simplement supprimée. Le projet de loi sous rubrique ne contient aucun commentaire concernant cette suppression. La Chambre des Métiers en déduit qu'il s'agit d'une erreur matérielle et il conviendrait dès lors de réintégrer cette possibilité dans la future loi.

Point 5° – Nouvel article L.234-47 du Code du travail

La Chambre des Métiers considère qu'il convient de donner à tout employeur le droit de licencier un parent lors de son congé parental à temps partiel ou „fractionné“ dans le cas où ce dernier a commis une faute dans le cadre de son contrat de travail – faute qui, en cas d'un salarié ne bénéficiant pas du congé parental aurait justifié un licenciement avec préavis. Pareillement, un licenciement pour motifs économiques doit rester possible.

Il convient dès lors de redresser le présent article.

Comme expliqué aux considérations générales, la Chambre des Métiers plaide, à titre principal, pour un abandon complet de l'interdiction de licencier avec préavis dans le cadre d'un congé parental à temps partiel ou d'un congé parental „fractionné“. A titre subsidiaire, en cas de maintien du principe de protection contre le licenciement par les auteurs, elle propose de limiter cette interdiction à une période totale de six mois, afin d'offrir à tous les parents une période de protection contre le licenciement identique correspondant à la durée de l'interdiction de licencier en cas de congé parental à temps plein.

Comme indiqué aux considérations générales (chapitre 1.3.6.), la Chambre des Métiers estime que le régime prévu au paragraphe (6) de cet article, visant la situation d'un congé de maternité pendant le congé parental suivi d'un autre congé parental, n'est pas adéquat.

La Chambre des Métiers préconise de laisser l'employeur et le salarié se mettre d'accord sur la fraction du congé parental restante ainsi que sur le nouveau congé parental et qu'à défaut d'accord, la fraction de congé parental restante soit convertie en congé parental à temps plein suivie d'un congé parental le cas échéant également à temps plein.

Concernant le paragraphe (13) de cet article, il est essentiel de modifier le régime actuel pour que:

- la notification de la démission puisse intervenir le plus tôt possible,
- et que la fin du préavis puisse coïncider avec la fin du congé parental.

De l'avis de la Chambre des Métiers, la solution retenue dans le projet de loi va dans la bonne direction. Elle s'interroge toutefois sur la nécessité de maintenir un régime distinct d'information et de notification par le salarié pour signaler qu'il ne souhaite plus poursuivre son contrat de travail.

Par ailleurs, il est indispensable d'isoler le dernier alinéa de ce paragraphe (13) pour en faire un paragraphe séparé, comme dans la législation actuelle, car la fin du contrat à durée déterminée et le licenciement pour motif grave sont des principes essentiels du régime du congé parental.

De plus, si „[les] dispositions qui précèdent ne font pas obstacle“ à ces principes, ce ne sont certainement pas celles sur la démission prévue au paragraphe (13) mais bien l'ensemble des dispositions sur le congé parental, et en particulier celles sur la protection contre le licenciement.

Ce paragraphe pourrait même être positionné plus en avant dans le texte, par exemple après le paragraphe (8) sur la protection contre le licenciement.

Article II.

Point 4° – Nouvel article L.307 du Code de la Sécurité Sociale

La Chambre des Métiers approuve la nouvelle forme d'indemnisation du congé parental.

Elle salue par ailleurs favorablement que le nouveau régime d'indemnité tienne compte de la durée de travail avant le congé parental et non uniquement de la durée de travail pendant le congé parental.

L'alinéa 2 du paragraphe (1) de l'article sous rubrique devrait être complété par une mention suivant laquelle l'indemnité est proratisée en fonction de la durée de travail si le salarié poursuit partiellement une activité pendant le congé parental.

Compte tenu des remarques qui précèdent, la Chambre des Métiers, malgré le fait qu'elle souscrit à l'objectif même de la réforme du congé parental, se voit obligée de refuser l'approbation du projet de loi sous rubrique.

Luxembourg, le 29 avril 2016

Pour la Chambre des Métiers,

Le Directeur Général,
Tom WIRION

Le Président,
Roland KUHN