

N° 6935³

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 DE COMMERCE

(11.4.2016)

Le projet de loi sous avis a pour objet de réformer la législation sur le congé parental et de modifier notamment les articles pertinents du Code du travail et du Code de la Sécurité Sociale. Les principes qui sous-tendent cette réforme mettent en évidence un **changement de philosophie** de la part du Gouvernement.

Alors que la loi de 1999 ayant instauré le congé parental a été mise en place dans un contexte de création d'emplois, les objectifs de la réforme proposée sont avant tout familiaux et visent à „favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, créer une relation solide entre l'enfant et ses parents, mieux répondre aux besoins des parents, augmenter la proportion des pères qui en profitent afin de favoriser l'égalité des chances, augmenter le nombre de personnes en général qui y ont recours“¹.

Pour atteindre ces objectifs, le projet de loi sous avis prévoit (i) un élargissement des conditions d'ouverture du congé parental, (ii) des formes de congé parental plus flexibles et (iii) une indemnisation plus attractive.

S'agissant des conditions à remplir pour prétendre à un congé parental, la Chambre de Commerce relève en particulier que:

- toute personne occupée moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins 10 heures par semaine pourra prétendre à un congé parental (actuellement, il faut travailler au moins 20 heures et ce, auprès du même employeur),
- le congé parental pourra être pris jusqu'aux 6 ans de l'enfant (au lieu de 5 ans actuellement).

¹ Cf. exposé des motifs, spécialement page 7 du projet de loi.

De nouvelles modalités pratiques ont pour objectif de **flexibiliser davantage le congé parental**:

- le „congé parental à temps plein de 4 mois et le congé parental à temps partiel de 8 mois² seront mis en place, en plus des formes de congé parental déjà existantes, et devraient notamment inciter les pères à prendre le congé parental;
- tout salarié à temps plein aura la possibilité de prendre un congé parental fractionné qui se traduira par la réduction de son activité professionnelle soit de 20% par semaine pendant 20 mois, soit sur 4 périodes d'un mois pendant une période maximale de 20 mois.

Enfin, le projet de loi sous avis comporte d'**importants changements en termes d'indemnisation** puisque:

- le montant de l'indemnité de congé parental qui est actuellement un forfait fixe³ versé par la Caisse Nationale des prestations familiales (ci-après la „CNPF⁴), correspondra au revenu professionnel mensuel moyen perçu par le bénéficiaire au cours des 12 mois précédant le début du congé parental, sans pouvoir être (i) inférieur au SSM non qualifié (1.922,96 EUR) et (ii) supérieur aux 5/3 du SSM non qualifié (3.204,93 EUR) pour un travail à temps plein;
- concernant la base de calcul, l'indemnité de congé parental sera calculée en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension (c'est-à-dire l'ensemble des revenus professionnels) et sera versée par la future „Caisse pour l'avenir des enfants“ qui succèdera à la CNPF;
- du point de vue de la sécurité sociale et de la fiscalité, l'indemnité de congé parental sera traitée comme un revenu de remplacement et sera soumise aux charges sociales et fiscales applicables en matière de salaires⁴. La part des cotisations sociales patronales sera à charge de la Caisse pour l'avenir des enfants et la part salariale à charge du parent.

*

RESUME SYNTHETIQUE

La Chambre de Commerce relève la volonté du Gouvernement de réformer le congé parental en s'appuyant sur des objectifs essentiellement familiaux. Afin de favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et d'augmenter le nombre de parents qui y ont recours, spécialement les pères, le projet de loi introduit de nouvelles formes de congé parental plus flexibles ainsi que des modalités financières plus attractives.

La Chambre de Commerce tient toutefois à rappeler que si, dans le cadre de l'accord du 14 janvier 2015 qui a été conclu entre le Gouvernement et l'UEL, les employeurs ont consenti à approuver cette réforme ainsi que celles initiées par le Gouvernement en matière de congé pour raisons familiales et de congés exceptionnels, ils sont toujours dans l'attente de mesures concrètes de la part du Gouvernement pour permettre, en contrepartie, plus de flexibilisation en matière d'organisation du temps de travail afin de neutraliser l'impact des réformes gouvernementales en termes de perte de productivité.

Sur un plan plus technique, il est primordial pour la Chambre de Commerce que le nouveau dispositif législatif repose sur des règles claires et soit lisible pour les entreprises et les salariés. La structure et le libellé des différents articles devraient en premier lieu être revus de manière à faire ressortir clairement les conditions générales et particulières à remplir par le parent pour prétendre à l'une ou l'autre forme de congé parental. Il est par ailleurs nécessaire d'adapter les dispositions du projet de loi sur certains points plus spécifiques afin notamment de limiter au strict nécessaire les obligations d'information auxquelles est soumis l'employeur en cas de report du congé parental, de fixer un critère objectif permettant de déterminer le premier et le deuxième congé parental en cas de demande concomitante de congé parental, d'assouplir les modalités de démission du salarié lorsque celui-ci ne souhaite plus reprendre son emploi à son retour du congé parental, de permettre à l'employeur et au salarié de se mettre d'accord sur les aménagements à apporter au congé parental entamé en cas de survenance d'un congé de maternité au cours d'un congé parental.

2 Actuellement, le salarié a seulement le choix entre le congé parental à temps plein de 6 mois ou le congé parental à temps partiel de 12 mois.

3 1.778,31 EUR brut pour un congé parental à temps plein et 889,15 EUR brut pour un congé parental à temps partiel.

4 L'indemnité de congé parental sera soumise aux cotisations pour l'assurance pension et à l'impôt, mais exempte des cotisations pour l'indemnité pécuniaire de maladie ainsi que des cotisations en matière d'assurance accidents et d'allocations familiales.

Concernant la durée de travail hebdomadaire minimum à remplir par le salarié pour ouvrir droit au congé parental (actuellement 20 heures par semaine), la Chambre de Commerce estime par ailleurs qu'il serait plus cohérent de retenir le seuil de 16 heures hebdomadaires (déjà applicable en droit du travail et de la sécurité sociale et qui correspond à deux jours de travail) plutôt que le seuil de 10 heures proposé dans le projet de loi.

Enfin, la Chambre de Commerce est d'avis que l'interdiction de licencier avec préavis un salarié bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel ou fractionné devrait être supprimée au motif qu'elle n'est ni conforme à l'accord-cadre européen sur le congé parental⁵, ni objectivement justifiable pour les employeurs et les autres salariés sur le plan du droit du travail.

S'agissant de l'impact financier réel de la réforme du congé parental sur le budget de l'Etat, la Chambre de Commerce regrette le manque de détails, de précisions et de scénarios envisagés (absence de données sur l'évolution possible du nombre de demandeurs d'un congé parental; carences en termes d'évaluation des recettes issues des prélèvements fiscaux et sociaux sur les indemnités de congé parental; estimation de l'impact financier reposant sur deux scénarios seulement et ce, sans davantage d'explication, avec uniquement un accroissement du nombre de bénéficiaires d'un congé parental à temps plein envisagé; coût supplémentaire évalué par rapport au budget 2016, qui contenait déjà d'importantes hausses des budgets alloués en anticipation de la future réforme), et par conséquent de vision globale. Au vu des nombreux cas de figure possibles et des nouvelles formules de congé parental introduites, les projections financières contenues dans le projet de loi sous avis sont insuffisantes. Une réforme d'une telle ampleur aurait mérité, selon la Chambre de Commerce, une analyse financière poussée, des hypothèses étayées et des estimations justifiées.

Quant à l'évaluation du dispositif, qui est d'ores et déjà prévue au bout de quelques années dans l'exposé des motifs du projet de loi, la Chambre de Commerce insiste pour qu'elle se concentre exclusivement sur les aspects budgétaires, c'est-à-dire les coûts du nouveau congé parental, et ne puisse pas déboucher sur un durcissement du système selon le succès plus ou moins réel des nouvelles formes de congé parental.

Enfin, si les objectifs de la réforme proposée sont avant tout familiaux, la Chambre de Commerce considère que la phrase faisant référence à des négociations avec l'ABBL au sujet d'un moratoire de remboursement pendant la durée du congé parental n'a pas sa place dans le projet de loi sur le congé parental⁶.

Pour toutes ces raisons et après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce n'est en mesure d'approuver le projet de loi que sous réserve de la prise en compte de ses remarques.

5 Il s'agit de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu le 18 juin 2009 par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES, qui est annexé à la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de cet accord.

6 Cf. exposé des motifs, page 9 du projet de loi: „C'est également dans ce contexte que la Ministre de la Famille et de l'Intégration a entamé des négociations avec l'ABBL pour faciliter la mise en oeuvre des dispositions du congé parental pour les parents ayant contracté des crédits immobiliers. Sur base volontaire, les banques peuvent ainsi proposer, suivant la situation particulière du demandeur, la suspension du remboursement d'un crédit immobilier pendant la durée d'un congé parental. Ce moratoire des remboursements pendant la durée du congé parental concerne uniquement les crédits immobiliers contractés à des fins d'habitation personnelle.“

Appréciation du projet de loi

	<i>Indice</i>
Compétitivité de l'économie luxembourgeoise	- (*)
Impact financier sur les entreprises	- (*)
Transposition de la directive	n/a
Simplification administrative	- (*)
Impact sur les finances publiques	- (**)
Développement durable	0

Légende:

++	: très favorable
+	: favorable
0	: neutre
-	: défavorable
--	: très défavorable
n.a.	: non applicable

(*) Les nouvelles durées et formes de congé parental vont rendre la gestion du personnel (organisation du temps de travail, remplacement éventuel, retour de congé parental...) plus complexe pour les entreprises et donc créer des charges administratives supplémentaires pour elles. En particulier, les entreprises devront prendre la décision d'accorder ou non un congé parental à temps partiel ou fractionné en s'assurant qu'en présence de différents congés parentaux, pris en même temps ou se chevauchant, la continuité de l'activité de l'entreprise ne sera pas affectée ou sera affectée le moins possible. En outre, une gestion spécifique à chaque type de congé parental devra être mise en place.

(**) Compte tenu des objectifs de la réforme (accroissement du nombre de congés parentaux) et de l'attractivité théorique des nouvelles mesures (flexibilisation et nouvelle indemnisation), il est réaliste de penser que l'augmentation de l'impact budgétaire attendue sera supérieure aux prévisions du projet de loi (10%). Au vu des informations largement incomplètes contenues dans la fiche financière du projet de loi, un coût supplémentaire supérieur à celui estimé est à craindre, entraînant un impact négatif sur les finances publiques.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

I. Remarques d'ordre juridique

A. Remarques générales

La Chambre de Commerce concentre ses remarques générales sur le manque de clarté et de lisibilité du projet de loi dans son ensemble et sur le fait qu'il maintient à l'égard des employeurs des obligations plus sévères que l'accord-cadre européen sur le congé parental.

1. L'ensemble du projet de loi manque de clarté et de lisibilité

A titre liminaire, la Chambre de Commerce regrette que les auteurs se soient limités à modifier les articles les uns après les autres et qu'ils n'aient pas profité de la réforme du congé parental pour remettre à plat l'ensemble des articles du texte de loi afin de le restructurer complètement. Si le texte actuellement en vigueur manque déjà de clarté, voire est illisible pour un non initié, force est d'admettre que l'ampleur des modifications effectuées par les auteurs du projet de loi (nouveaux bénéficiaires, nouveaux types de congé parental) rendent sa structure encore moins cohérente et moins lisible.

La Chambre de Commerce renvoie, à titre d'exemple particulièrement éloquent, au nouvel article L. 234-44 du Code du travail (article I, point 2° du projet de loi) qui traite des différentes formes de congé parental. Le texte ne se comprend qu'à la lumière du tableau figurant sous le commentaire des articles⁷. Une réécriture de cet article s'impose pour des raisons de sécurité juridique tant pour les

⁷ Cf. commentaire sous le „point 2° – article 234-44“, spécialement page 38.

employeurs que les salariés, même si l'exercice n'est pas facile du fait que les formes de congé parental sont nombreuses (congé parental à temps plein de 4 ou 6 mois, congé parental à temps partiel de 8 ou 12 mois ou congé fractionné) et qu'elles ne sont pas ouvertes à tous les salariés puisqu'il est tenu compte de leur situation professionnelle (durée du travail, nombre d'employeurs, statut de salarié ou apprenti)⁸. Aux yeux de la Chambre de Commerce, il serait souhaitable de revoir la structure de cet article en distinguant clairement chaque forme de congé et en énumérant, pour chacune d'elles, les différentes catégories de bénéficiaires.

La Chambre de Commerce juge encore utile de citer le nouvel article L. 234-47 du Code du travail (article I, point 5° du projet de loi) qui ne comporte pas moins de 13 paragraphes, et traite, sans logique particulière, à la fois de l'impossibilité d'accorder le congé parental deux fois au même parent (paragraphe 1), de l'impossibilité de transférer le congé parental à l'autre parent (paragraphe 2), du décès de l'enfant (paragraphe 3, alinéa 1), de la priorité de réaffectation en cas d'embauche d'un autre salarié pour remplacer le salarié parti en congé parental (paragraphe 3, alinéa 3), du décès du parent bénéficiaire du congé parental (paragraphe 4), des suspension et prolongation du congé parental en cas de contrat d'apprentissage (paragraphe 5), de son interruption par un nouveau congé de maternité (paragraphe 6), de l'absence de droit au congé de récréation (paragraphe 7), de la protection contre le licenciement (paragraphe 8), de l'obligation pour l'employeur de conserver l'emploi du salarié (paragraphe 9), de l'accès du parent en congé parental aux mesures de formation (paragraphe 10), du droit à un entretien avec l'employeur préalablement au retour au travail (paragraphe 11), de la prise en compte du congé parental dans le calcul de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité pécuniaire de maternité ainsi qu'à l'indemnité chômage et à un nouveau congé parental (paragraphe 12) et de la reprise du travail par le salarié (paragraphe 13).

La Chambre de Commerce est d'avis qu'il conviendrait à tout le moins d'organiser ces paragraphes de manière cohérente, voire de les placer sous des articles différents, de manière à distinguer clairement:

- les effets du congé parental tels que la suspension intégrale ou proportionnelle du contrat de travail et la prolongation du congé parental en cas de contrat d'apprentissage, l'absence de droit au congé de récréation, la protection contre le licenciement, l'obligation pour l'employeur de conserver l'emploi du salarié;
- les cas d'interruption et cessation du congé parental (tels que le décès de l'enfant ou un nouveau congé maternité);
- les suites du congé parental tels que l'entretien avec l'employeur, la priorité de réaffectation en cas d'embauche d'un autre salarié pour remplacer le salarié parti en congé parental, la prise en compte du congé parental dans le calcul des différentes périodes de stage, etc.

La Chambre de Commerce insiste partant pour que l'ensemble du projet de loi soit réécrit à la lumière de ses remarques d'ordre juridique.

2. Le projet de loi maintient à l'égard des employeurs des obligations plus sévères que l'accord-cadre européen sur le congé parental

La Chambre de Commerce est d'avis qu'en interdisant aux employeurs de pouvoir licencier un salarié en congé parental à temps partiel ou fractionné, sauf en cas de faute grave, le projet de loi maintient à leur égard des obligations plus sévères que ce que prévoit l'accord-cadre révisé sur le congé parental du 18 juin 2009, conclu entre les partenaires sociaux européens.

En effet, la clause 5, paragraphe 4 de cet accord-cadre dispose que „*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 parental⁹, conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales.*“

Suivant l'interprétation de la Cour de Justice de l'Union européenne (ci-après „CJUE“), cette clause signifie (i) que le licenciement d'un salarié **prononcé suite à la demande ou à la prise du congé**

⁸ Un salarié travaillant à temps plein auprès d'un seul employeur pourra prétendre à toutes les formes de congé parental, mais ne pourra prétendre qu'au congé parental à temps plein de 4 ou 6 mois dès lors qu'il travaille auprès de plusieurs employeurs.

⁹ Texte souligné par la Chambre de Commerce.

parental est illégal et (ii) que les Etats doivent mettre en place des sanctions suffisamment dissuasives afin de **protéger les travailleurs contre ce motif spécifique de licenciement**¹⁰.

La Chambre de Commerce tient à relever que la législation de la Belgique et de la France respecte la lettre de cette clause en se limitant à sanctionner ce motif spécifique de licenciement sans remettre en cause le droit légitime de l'employeur de procéder au licenciement d'un salarié en congé parental à temps partiel, s'il commet une faute dans le cadre de son travail.

A la lumière de la jurisprudence de la CJUE et de la législation des Etats voisins du Luxembourg, la Chambre de Commerce donne à considérer que la commission d'une faute professionnelle par un salarié pendant le temps où il travaille, même s'il est en congé parental à temps partiel ou fractionné par ailleurs, est un motif de licenciement distinct de la demande ou de la prise d'un congé parental, et qu'un tel motif de licenciement n'est pas prohibé par l'accord-cadre européen.

En tout état de cause, la Chambre de Commerce considère que le maintien de l'interdiction de licencier, qui court à partir du dernier jour du délai de notification de la demande du congé parental¹¹ et pendant toute la durée dudit congé, **crée une inégalité entre les salariés qui n'est pas justifiée sur le plan du droit du travail**. La Chambre de Commerce rappelle que pendant la durée du congé parental, le contrat de travail est suspendu. Cette suspension, qui est intégrale pendant le congé parental à temps plein, n'est que partielle lorsque le salarié est en congé parental à temps partiel, respectivement proportionnelle en cas de congé parental fractionné. Il s'ensuit que tout salarié bénéficiant d'un congé parental à temps partiel ou fractionné, qui commet une faute professionnelle au cours des périodes où il travaille, doit pouvoir être sanctionné.

Dans l'hypothèse où un salarié à temps plein prendrait un congé parental d'un jour par semaine sur une période de 20 mois, il n'est pas acceptable d'interdire à un employeur de sanctionner sur cette période ledit salarié par un licenciement avec préavis, alors que celui-ci est présent quatre jours par semaine dans l'entreprise et qu'il a commis une faute justifiant, en temps normal et pour tous les autres salariés (en ce compris ceux travaillant par hypothèse en 4/5ème), un tel licenciement.

Il en va de même dans l'hypothèse où le salarié prendrait un congé parental de 4 périodes d'un mois au cours d'une période maximale de 20 mois. La Chambre de Commerce ne comprend pas pourquoi le salarié devrait être protégé contre le licenciement pendant toute cette période. Au contraire, elle considère qu'il y aurait lieu de distinguer entre les mois où le salarié est entièrement en congé parental donc hors de l'entreprise (et bénéficie de la protection contre le licenciement) et les mois où il travaille (et doit répondre de ses éventuelles fautes professionnelles).

La Chambre de Commerce relève finalement que l'effet combiné de l'interdiction de licencier avec préavis et l'introduction du congé parental fractionné augmenterait le risque que les entreprises refusent cette forme de congé parental et que celles-ci se le voient reprocher par la suite.

La Chambre de Commerce insiste donc pour que l'évaluation du nouveau régime envisagée dans le projet de loi „au bout de quelques années“ porte exclusivement sur l'aspect financier et n'entraîne pas un durcissement de la législation à l'égard des entreprises.

La Chambre de Commerce conclut qu'il y a lieu de supprimer la disposition selon laquelle il est interdit de licencier avec préavis un salarié bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel ou fractionné pendant le temps où celui-ci exerce son activité salariée et n'est donc pas, par conséquent, en congé parental mais bien dans le cadre de son contrat de travail.

10 Cf. arrêt de la CJUE du 27 février 2014, C-588/12, Lyreco Belgium NV/Sophie Rogiers.

11 C'est-à-dire deux mois avant le début du congé de maternité s'il s'agit du „premier congé parental“ (nouvel article L. 234-45, paragraphe 2 du Code du travail) et quatre mois précédant le début du congé parental s'il s'agit du „deuxième congé parental“ (nouvel article L. 234-46, paragraphe 2 du Code du travail).

B. Remarques spécifiques

Outre les remarques générales développées ci-avant sous le point I, la Chambre de Commerce tient à formuler des remarques qui, si elles sont plus spécifiques, n'en demeurent pas moins importantes.

1. Quant aux conditions générales à remplir par le parent pour prétendre à tout congé parental

Le nouvel article L. 234-43 du Code du travail (article I, point 1° du projet de loi) qui détermine les conditions à remplir par le parent pour prétendre à un congé parental a fait l'objet d'un toilettage, certaines des conditions ayant été supprimées en raison de leur contrariété avec les règles européennes (domiciliation et résidence du parent au Luxembourg et exercice du travail au Luxembourg), d'autres ayant été remaniées pour permettre l'accès au congé parental à un plus grand nombre de parents.

Ainsi, à titre d'exemple, un parent travaillant auprès de plusieurs employeurs pourra accéder au congé parental. Ainsi qu'il ressort du commentaire des articles, les auteurs ont marqué la volonté de s'adapter à la réalité du monde du travail: „*nombreuses sont les personnes qui cumulent plusieurs contrats de travail auprès de divers employeurs. La faculté de prendre le congé parental doit ainsi rester une option pour les parents travaillant dans ce cas de figure*“¹².

De même, à l'avenir un parent pourra prétendre au congé parental pour autant qu'il „*est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental auprès d'un employeur, moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine*“. Ce point interpelle la Chambre de Commerce à trois égards:

- En premier lieu, la Chambre de Commerce relève que la condition d'avoir travaillé au moins 20 heures par semaine pendant les douze mois précédant le début du congé parental sera réduite à 10 heures par semaine. Si, comme le précisent les auteurs dans le commentaire des articles¹³, l'abaissement du nombre d'heures de travail à prester pour ouvrir droit au congé parental est en cohérence avec les mesures décidées dans le cadre du „Zukunftspak“¹⁴, celui-ci ayant abrogé l'allocation d'éducation qui bénéficiait principalement à des personnes sans activité professionnelle, **la Chambre de Commerce considère néanmoins que le seuil de 10 heures hebdomadaire n'est pas approprié. Elle est d'avis qu'il serait préférable de retenir le seuil de 16 heures de travail** qui existe notamment en matière d'assurance chômage pour ouvrir le droit à l'indemnité de chômage (article L. 521-1 du Code du travail) et en matière d'assurance pension pour la détermination des périodes d'assurance (article 175 du Code de la Sécurité Sociale¹⁵). Cette solution est cohérente à la fois sur un plan pratique (elle équivaut à deux jours de travail) et juridique (elle évite la mise en place de seuils distincts dans la législation sociale).
- Par ailleurs, si la Chambre de Commerce comprend de la lecture de l'ensemble du projet de loi¹⁶ que les personnes sous contrat d'apprentissage pourront, comme c'est le cas actuellement, prétendre à un congé parental à temps plein sous réserve de remplir les autres conditions, elle relève que **la référence au contrat d'apprentissage fait défaut dans le texte du nouvel article L. 234-43 du Code du travail et demande partant que cet oubli soit redressé**. Quant au congé parental auquel un parent apprenti pourra prétendre, il s'agira uniquement d'un congé parental à temps plein de 6 mois, comme c'est le cas actuellement. Etant donné que le tableau sous le commentaire des articles indique la durée de 4 mois, cette erreur est parallèlement à corriger.
- Enfin, la Chambre de Commerce relève qu'au lieu de clairement distinguer l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise et la détention d'un contrat de travail, ces deux conditions sont mêlées au

¹² Cf. commentaire des articles du projet de loi, spécialement page 36.

¹³ Cf. Commentaire des articles du projet de loi, spécialement page 35.

¹⁴ Loi du 19 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre du paquet d'avenir – première partie (2015).

¹⁵ Article 175 du Code de la Sécurité Sociale: „Les périodes d'assurance visées aux articles 171 à 174 et les durées prévues par le présent livre sont comptées par mois de calendrier Compte pour un mois entier la fraction de mois représentant au moins, soit soixante-quatre heures de travail lorsqu'il s'agit de périodes d'activité professionnelle exercée pour autrui ou de périodes y assimilées au sens de l'article 171, soit dix jours civils dans les autres cas.“

¹⁶ Les seules références au contrat d'apprentissage figurent sous les nouveaux articles L. 234-44, paragraphe (6) et L. 234-47, paragraphe (5).

point de ne plus savoir à laquelle est rattachée la condition de stage d'au moins 12 mois continus. **La Chambre de Commerce insiste pour que la condition d'une occupation** auprès d'un ou plusieurs employeurs, sous contrat de travail ou d'apprentissage, **pendant au moins 12 mois continus précédant le congé parental**, soit comme c'est le cas actuellement, clairement spécifiée.

Enfin, le nouvel article L. 234-43 du Code du travail comporte une définition de l'enfant à savoir „*les enfants nés dans le mariage, les enfants nés hors mariage et les enfants adoptifs*“, qui est justifiée, selon les auteurs, par la volonté de clarifier le lien familial entre le parent et l'enfant¹⁷. **La Chambre de Commerce salue cet objectif de clarification mais considère qu'il serait plus exact (i) de donner une définition du parent puisque c'est à lui qu'est reconnu le droit au congé parental et (ii) de clarifier le lien de filiation** (plutôt que le lien familial) de manière à écarter tout cumul de congé parental entre les parents et les beaux-parents dans le cadre de familles recomposées. La Chambre de Commerce propose partant d'introduire la définition suivante: „Par parent il y a lieu d'entendre les parents biologiques et les parents adoptifs des enfants nés dans le mariage, des enfants nés hors mariage et des enfants adoptifs“.

2. Quant aux conditions particulières à remplir par le parent pour prétendre à certaines formes de congé parental

L'introduction de nouvelles modalités et formes de congé parental, à côté de celles déjà existantes, constitue la principale nouveauté du projet de loi et vise à répondre à l'évolution des besoins des parents qui travaillent et à inciter un plus grand nombre d'entre eux à prendre le congé parental, spécialement les pères (nouvel article L. 234-44 du Code du travail sous l'article I, point 2° du projet de loi).

Alors que le congé parental à temps plein est actuellement de 6 mois, le parent pourra opter, à l'avenir, pour une durée de 4 ou 6 mois. De même, alors que le congé parental à temps partiel est actuellement de 12 mois, le parent pourra opter, à l'avenir, pour une durée de 8 ou 12 mois. Par ailleurs, un congé parental fractionné sera mis en place qui permettra au parent de réduire son activité professionnelle soit de 20% par semaine pendant 20 mois, soit de suspendre totalement son activité sur 4 périodes d'un mois pendant une période maximale de 20 mois.

Dans le cadre du nouveau système de congé parental, tout parent remplissant les conditions prévues au nouvel article L. 234-43 du Code du travail aura droit à un congé parental à temps plein de 4 ou 6 mois¹⁸. Par contre, pour prétendre au congé parental à temps partiel de 8 ou 12 mois et au congé fractionné, le parent salarié devra en outre remplir les conditions prévues au nouvel article L. 234-44 du Code du travail puisque l'accès à ces différentes formes de congé parental sera conditionné par la situation professionnelle du parent¹⁹.

Or, comme elle l'a indiqué dans ses remarques générales, la Chambre de Commerce n'est parvenue à comprendre le nouvel article L. 234-43 du Code du travail qu'à l'aide du tableau figurant sous le commentaire des articles. Pour des raisons de sécurité juridique, la Chambre de Commerce insiste pour que le texte du nouvel article L. 234-43 du Code du travail soit entièrement réécrit et que sa structure soit repensée de manière à faire ressortir clairement que:

- le parent travaillant à temps plein et auprès d'un seul employeur pourra prétendre à toutes les formes de congé parental précitées;
- le parent travaillant à temps partiel, au moins 20 heures par semaine, auprès d'un seul employeur, pourra prétendre à un congé parental à temps plein de 4 ou 6 mois ou un congé parental à temps partiel de 8 ou 12 mois;
- le parent se trouvant dans tous les autres cas d'ouverture du congé parental (activité de moins de 20 heures par semaine, pluralité d'employeurs, statut d'apprenti) pourra seulement prétendre à un congé parental à temps plein de 4 ou 6 mois.

¹⁷ Cf. commentaires des articles du projet de loi, spécialement page 35.

¹⁸ Par exception, le parent sous contrat d'apprentissage aura uniquement droit à un congé parental à temps plein de 6 mois.

¹⁹ En pratique, tant le parent que l'employeur devraient se poser les questions suivantes: Le parent est-il apprenti ou salarié? Le parent salarié travaille-t-il à temps plein ou à temps partiel et travaille-t-il auprès d'un seul ou de plusieurs employeurs? Le parent salarié à temps partiel travaille-t-il plus ou moins de 20 heures par semaine?

La Chambre de Commerce développe encore ci-dessous des commentaires de fond, propres à certains paragraphes, à prendre en compte dans le cadre de la réécriture du nouvel article L. 234-43 du Code du travail:

- Le **paragraphe (5)** introduit la notion de „moyenne de durée de travail“ en cas de changement de la durée du travail d’un salarié au cours des 12 mois précédent le début du congé parental. La Chambre de Commerce ne comprend pas bien la finalité de ce calcul (est-ce pour des raisons d’éligibilité? d’indemnité? ou de temps de travail?) Elle relève que la moyenne est déjà expressément prévue par une autre disposition du projet de loi (article II, point 4° modifiant l’article 307 du Code de la Sécurité Sociale) et propose de supprimer toute référence à la notion de „moyenne de durée de travail“ dans le paragraphe 5.
- Le **paragraphe (9)** prévoit la possibilité de „modifications éventuelles à l’intérieur des formes de congés prévus au paragraphe 2“. S’agira-t-il d’un changement de la répartition des 20% dans une semaine, tel que par exemple le changement d’un jour en deux demi-journées? ou d’un changement de dates ou de périodes fixées? ou bien encore d’un passage de l’une à l’autre des formes de congé parental fractionné?

Quant à l’approbation du plan de congé parental par la „Caisse pour l’avenir des enfants“ (ci-après, la „Caisse“), elle ne figurait pas dans l’avant-projet de loi. La Chambre de Commerce ne comprend pas en quoi l’intervention de la Caisse serait opportune et considère en tout état de cause que son rôle devrait se limiter à vérifier que le salarié est bien dans un cas d’ouverture du congé parental fractionné (salarié à temps plein auprès d’un même employeur depuis au moins 12 mois). Pour cette raison, le principe même d’une approbation devrait être supprimé.

Concernant la possibilité donnée à l’employeur de refuser la demande de congé parental fractionné en l’obligeant à faire une proposition alternative, la Chambre de Commerce comprend qu’en cas de refus de l’employeur, le salarié ne sera pas tenu d’introduire une nouvelle demande de congé parental (autrement dit, la demande de congé parental faite en vue d’un congé fractionné vaudra demande de congé parental de 4 ou 6 mois). Toutefois, pour plus de sécurité juridique et afin de ne pas compromettre la recevabilité de la demande de congé parental en termes de délais, ce point mériterait d’être clarifié.

Enfin, la Chambre de Commerce insiste pour que la motivation par l’employeur de son refus d’accorder un congé parental fractionné intervienne uniquement oralement dans le cadre de l’entretien avec le salarié et que seule la contreproposition de plan de congé parental soit présentée par écrit sous peine de mener à des procédures de contestation comme en matière de licenciement.

Enfin, s’agissant du congé parental non indemnisé, la Chambre de Commerce constate qu’il a été purement et simplement supprimé sans que les auteurs ne fournissent d’explication dans le commentaire des articles. Supposant qu’il s’agit d’une erreur involontaire, le projet de loi devrait réintégrer cette forme de congé parental.

3. Quant à la possibilité pour les deux parents de prendre concomitamment un congé parental à temps plein

Une autre nouveauté introduite par le projet de loi consiste dans la possibilité pour les deux parents de prendre leur congé parental à temps plein en même temps (alors qu’actuellement, cette possibilité est réservée aux parents ayant opté pour un congé parental à temps partiel). Aux yeux de la Chambre de Commerce, cette nouveauté soulève la question de savoir lequel parmi ces deux congés parentaux sera qualifié de „premier congé parental“²⁰ et de „deuxième congé parental“²¹ ?

Cette question est nouvelle dans la mesure où ces deux congés sont régis dans le projet de loi par des règles distinctes:

- En effet, le salarié devra introduire sa demande de congé parental dans les 2 mois qui précèdent le début de congé de maternité s’il s’agit du premier congé parental et dans les 4 mois précédant le début de congé parental s’il s’agit du deuxième congé parental;

²⁰ Le „premier congé parental“ est prévu, dans le projet de loi, par le nouvel article L. 234-45.

²¹ Le „deuxième congé parental“ est prévu, dans le projet de loi, par le nouvel article L. 234-46.

- Si, dans les deux cas, l’employeur aura l’obligation d’accorder le congé parental (introduit dans les formes et délais légaux), il pourra exceptionnellement en requérir le report à une date ultérieure s’il s’agit du deuxième congé parental.

Afin de sécuriser juridiquement tant les droits de l’employeur que ceux du salarié, la Chambre de Commerce insiste pour qu’un critère de répartition objectif soit mis en place pour départager le „premier congé parental“ et le „deuxième congé parental“. Elle est d’avis que le critère actuellement prévu par l’article L. 234-45, paragraphe 2, alinéa 3 du Code du travail qui départage les deux parents en cas de demande concomitante d’un congé parental à temps plein pourrait être retenu, en qualifiant de „premier congé parental“, celui accordé au parent dont le nom patronymique est le premier dans l’ordre alphabétique.

4. Quant aux obligations d’information de l’employeur en cas de report du deuxième congé parental

Le nouvel article L. 234-46, paragraphe 4 du Code du travail (article I, point 4° du projet de loi) maintient l’obligation de l’employeur d’informer la délégation du personnel de tout report d’un congé parental ainsi que le droit du salarié, de la délégation du personnel, du délégué à l’égalité et des syndicats de saisir l’Inspection du travail et des mines (ci-après, „ITM“), s’ils estiment que le motif du report n’est pas justifié.

Aux yeux de la Chambre de Commerce, le maintien de ces modalités est inapproprié. La Chambre de Commerce est d’avis que l’information du report du congé parental concerne le cas personnel du salarié et que, compte tenu du caractère confidentiel de cette information, c’est au salarié que revient la liberté et la responsabilité de communiquer le contenu à la délégation du personnel s’il souhaite qu’elle agisse. La Chambre de Commerce demande partant la suppression de cette obligation dans le libellé du nouvel article L. 234-46, paragraphe 4 du Code du travail.

Quant au droit de saisir l’ITM, la Chambre de Commerce est encore d’avis qu’il ne devrait être reconnu à la délégation du personnel, au délégué à l’égalité et aux syndicats que si le salarié leur en fait expressément la demande et insiste partant pour que le libellé du nouvel article L. 234-46, paragraphe 4 du Code du travail soit adapté sur ce point.

5. Quant aux conséquences d’un congé de maternité (ou d’accueil) au cours de la prise d’un congé parental

Le nouvel article L. 234-47, paragraphe 6 du Code du travail (article I, point 5° du projet de loi) règle l’éventualité d’un congé de maternité ou d’accueil au cours de la prise d’un congé parental et maintient, comme c’est le cas actuellement, les règles prévoyant (i) l’interruption du congé parental le temps dudit congé de maternité et (ii) le report de la fraction du congé parental non pris après le congé de maternité. Il s’ensuit que la fraction du congé parental restant à courir sera rattachée au nouveau congé de maternité et que le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l’un des parents sera alors reporté de plein droit jusqu’au terme de la fraction restante de l’ancien congé parental.

La Chambre de Commerce juge la solution d’un report automatique du congé parental inadéquat tant pour l’employeur que pour le salarié. A titre d’exemple, si la salariée qui a accouché pendant son congé parental a choisi un congé parental fractionné d’un jour par mois, il est probable qu’elle souhaite modifier le régime du congé parental (opter pour un congé parental à temps plein) et non le prolonger simplement en l’état. Or, le projet de loi contraint la salariée à venir travailler à l’issue du congé de maternité à 80% pendant plusieurs semaines ou mois pour achever la fraction du congé parental qui était en cours, avant de pouvoir, dans le cadre de son nouveau congé parental, prendre une forme à temps plein. Quant à l’employeur, s’il a été en mesure, dans ce même exemple, de pallier l’absence de la salariée en congé parental fractionné à 80% 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.

Pour ces raisons, la Chambre de Commerce est d’avis qu’il serait préférable de laisser l’employeur et le salarié se mettre d’accord sur la fraction du congé parental restante et qu’à défaut d’accord, celle-ci devrait être convertie en congé parental à temps plein.

6. Quant aux modalités de démission du salarié à son retour du congé parental

Le projet de loi a repris, sans les modifier, les dispositions actuelles qui prévoient que lorsque le salarié qui a pris un congé parental ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration dudit congé²², il est tenu à deux obligations successives. Tout d'abord, il doit en informer l'employeur alors même qu'il est encore en congé parental, moyennant lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission. Puis, le salarié doit notifier en bonne et due forme à l'employeur la résiliation du contrat de travail étant précisé que la notification ne peut cependant avoir lieu qu'au plus tôt le premier jour de la reprise du travail. 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 ou de la notification de la démission constitue un motif légitime de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave par l'employeur.

Or, du point de vue de la Chambre de Commerce, ces dispositions sont critiquables à plusieurs égards:

- sur la forme, d'une part, elles mettent à charge du salarié une double obligation d'information et de notification;
- sur le fond, d'autre part, elles obligent le salarié à retourner au travail pour nprester son préavis (minimum un mois) alors qu'il n'aura plus aucune motivation, à défaut de quoi, l'employeur devra procéder à un licenciement avec effet immédiat pour faute grave sans préjudice de la possibilité de demander une indemnité.

La Chambre de Commerce s'interroge d'abord quant à la nécessité de maintenir une double obligation d'information et de notification par le salarié pour signaler qu'il ne souhaite plus revenir dans l'entreprise à l'issue de son congé et, en tout état de cause, est d'avis que les modalités de démission devraient être modifiées afin 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.

La Chambre de Commerce va même jusqu'à proposer que le salarié qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration du congé parental devrait pouvoir être dispensé de retourner au travail à l'instar de la solution mise en place lorsqu'une salariée ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration de son congé maternité²³. Dans cette solution, il conviendrait seulement de prévoir une obligation d'informer l'employeur, moyennant lettre recommandée avec accusé de réception et respect d'un délai de prévenance.

7. Quant à la limite d'âge de l'enfant jusqu'à laquelle le parent peut prendre son congé parental

La Chambre de Commerce regrette, d'une part, que le projet de loi relève à 6 ans (au lieu de 5 ans actuellement) la limite d'âge de l'enfant jusqu'à laquelle le parent pourra prendre son congé parental et, d'autre part, supprime la condition suivant laquelle le congé parental doit être pris pour moitié avant cet âge limite.

Etant donné que les parents auront à l'avenir la possibilité de recourir à un congé parental fractionné, donc étalé sur 20 mois, ces deux mesures auront de fait pour effet de prolonger le congé parental dans l'année du huitième anniversaire de l'enfant.

La Chambre de Commerce relève que seule la première mesure est accompagnée d'éléments de justification de la part des auteurs. L'âge de 6 ans correspond 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. Par contre, étant donné que la seconde mesure a été biffée du projet de loi sans aucune justification, elle insiste pour que le principe suivant lequel le congé parental doit être pris au moins pour moitié avant que l'enfant ait atteint l'âge limite prévu par la loi soit réintroduit dans le projet de loi.

²² Seule l'hypothèse du congé parental à temps plein est de fait visée.

²³ Cf. article L. 332-4 du Code du travail.

II. Remarques d'ordre économique

La Chambre de Commerce formule plusieurs remarques à propos des informations contenues dans la fiche financière du projet de loi sous avis ainsi que sur l'impact financier de la réforme du congé parental.

A. Concernant la fiche financière du projet de loi

La fiche financière complétant le projet de loi sous avis se décompose en deux rubriques, d'une part, les mesures prises en compte dans l'estimation de l'impact financier de la réforme du congé parental, d'autre part, un référentiel. La Chambre de Commerce souhaite particulièrement commenter certains extraits de la partie „Référentiel“ de la fiche financière.

En premier lieu, alors que ce référentiel indique que „[l]es projections [...] s'appuient sur l'hypothèse d'évolution du nombre de bénéficiaires du congé parental retenue par la Caisse [pour l'avenir des enfants] dans le cadre de l'élaboration du budget de l'Etat 2016²⁴ [...]“, la Chambre de Commerce constate que cette hypothèse n'est détaillée ni dans le budget de l'Etat 2016, ni dans le projet de loi sous avis. Il est par conséquent impossible à la Chambre de Commerce de se prononcer sur celles-ci ou sur les projections qui en découlent.

En deuxième lieu, le référentiel précise que „[...] le coût supplémentaire estimé ne tient pas compte des recettes fiscales résultant du fait que l'indemnité de congé parental sera soumise aux prélèvements fiscaux. Le coût supplémentaire engendré ne se répercutera ainsi pas de manière intégrale sur le budget de l'Etat“. La Chambre de Commerce regrette l'absence d'une évaluation des recettes fiscales et donc de l'impact réel sur le budget de l'Etat, ce qui semble pourtant primordial.

En dernier lieu, le référentiel avance que „[l]'estimation de l'impact financier [...] repose sur l'hypothèse que 50% des salariés prenant un congé parental temps plein optent pour la durée de 4 mois et que 50% des salariés prenant un congé parental mi-temps optent pour la durée de 8 mois“. Or, aucune indication quant à la façon dont ces pourcentages ont été déterminés et s'ils reposent, ou non, sur des faits, n'est fournie.

B. Concernant l'impact financier de la réforme

La Chambre de Commerce constate que l'impact financier auquel a procédé le Gouvernement est incomplet.

En effet, il porte seulement sur l'analyse de deux scénarios (soit aucune augmentation du nombre de bénéficiaires, soit une augmentation du nombre de bénéficiaires de 10%). De plus, il se base uniquement sur un accroissement du nombre de bénéficiaires d'un congé parental à temps plein, alors que les nouvelles dispositions introduisent de nouvelles formes de congé parental à temps partiel et de congé parental fractionné.

²⁴ Le système de financement actuel de la CNPF a été introduit en 1986 et modifié à diverses reprises par la suite. Depuis 1995, un fonds de roulement est mis à disposition de la CNPF par l'Etat et depuis l'exercice 1996, l'Etat prend à charge l'excédent des dépenses sur les recettes. Par la prise en charge de l'excédent des dépenses sur les recettes, en plus de sa participation quasiment exclusive aux recettes courantes (au niveau des cotisations, des prestations et des frais d'administration), l'Etat couvre près de 100% des dépenses de la CNPF.

Scénario 1 Les nouvelles dispositions ne vont pas générer 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.

	Coût supplémentaire ETAT (en millions EUR)
2016	15,6
2017	17,0
2018	18,6
2019	21,4

Scénario 2 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.

	Coût supplémentaire ETAT (en millions EUR)
2016	22,4
2017	24,2
2018	25,9
2019	28,9

Source: Projet de loi, page 46, extrait de la fiche financière.

Or, au vu de l'objectif du projet de loi et des nombreux cas de figure qui peuvent se présenter, les scénarios et les projections financières contenus dans le projet de loi sous avis sont trop peu étayés et ne sont pas à la hauteur de la réforme.

Enfin, le coût supplémentaire à charge du budget de l'Etat correspond au coût supplémentaire que devra supporter la Caisse (étant donné qu'elle prendra en charge la part employeur des cotisations pour l'assurance maladie et pour l'assurance pension), diminué, d'une part, des cotisations pour l'assurance pension dues au titre du congé parental prises en charge par l'Etat dans le système actuel et, d'autre part, des prélèvements fiscaux sur les indemnités de congé parental.

Dans le projet de loi sous avis, le coût supplémentaire de la réforme du congé parental pour l'Etat est évalué par rapport au budget pluriannuel 2016-2019, or les montants prévus pour cette période étaient déjà en hausse, comme décrit dans le tableau ci-après

		2016	2017	2018	2019
Prise en charge par l'Etat des indemnités pour le CP	montant	65.157.000	66.223.000	67.444.000	67.910.000
	croissance en EUR		1.066.000	1.221.000	466.000
	croissance en %		1,6%	1,8%	0,7%

Source: Projet de budget pluriannuel 2016-2019.

La Chambre de Commerce tient également à noter que le poste „Participation de l'Etat dans le financement de l'assurance pension: cotisations dues au titre du congé parental“ (entre 10,7 et 11,2 millions EUR sur la période 2016-2019) connaissait également une hausse dans le budget pluriannuel 2016-2019. Bien que l'Etat au sens strict ne prendra plus en charge les cotisations à l'assurance pension, la part patronale sera à charge de la Caisse pour l'avenir des enfants, dans le cadre du futur système.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Concernant l'article 1 du projet de loi

Les points qui suivent modifient les articles du Code du Travail (en abrégé „CT“).

Point 1° modifiant l'actuel article L. 234-43 CT

La Chambre de Commerce renvoie à ses critiques formulées ci-avant en page 8 des Considérations générales concernant le point 1° qui détermine les nouvelles conditions à remplir par le parent pour prétendre à un congé parental et demande que:

- le principe suivant lequel le congé parental doit être pris au moins pour moitié avant que l'enfant ait atteint l'âge limite prévu par la loi soit réintroduit,
- la définition de „l'enfant“ soit remplacée par une définition du „parent“ comme suit: „**Par parent il y a lieu d'entendre les parents biologiques et les parents adoptifs des enfants nés dans le mariage, des enfants nés hors mariage et des enfants adoptifs**“,
- l'indication que le parent sous contrat d'apprentissage peut bénéficier d'un congé parental soit précisée.

Point 2° modifiant l'actuel article L. 234-44 CT

A titre liminaire, la Chambre de Commerce renvoie à ses critiques formulées ci-avant sous les remarques d'ordre général en pages 5 et 6 des Considérations générales et insiste pour que la structure et le libellé de cet article, actuellement illisible, soit entièrement revus. Elle suggère aux auteurs, d'une part, de distinguer entre les différentes formes de congé (congé parental à temps plein, congé parental à temps partiel et congé fractionné) en énumérant pour chacune d'elles les différentes catégories de bénéficiaires ainsi que leurs modalités propres et, d'autre part, de lever les incertitudes juridiques soulevées par certains paragraphes précédemment développées sous les remarques d'ordre juridique en pages 9 et 10.

Enfin, même si la Chambre de Commerce a souligné dans ses Considérations générales que le tableau figurant sous le commentaire des articles permettait de comprendre le nouvel article L. 234-44, elle relève qu'il comporte une erreur puisque la seule forme de congé parental accessible à une personne sous contrat d'apprentissage est et restera le congé parental à temps plein de 6 mois. La mention du congé parental à temps plein de 4 mois dans ledit tableau est erronée et doit être biffée.

Point 3° modifiant l'actuel article L. 234-45 CT

Il est renvoyé à la remarque soulevée ci-avant en page 11 des Considérations générales concernant la possibilité qui sera accordée aux deux parents de prendre leur congé parental à temps plein en même temps. Dans la mesure où le „premier congé parental“ et le „deuxième congé parental“ sont régis dans le projet de loi par des règles distinctes, la Chambre de Commerce demande que la disposition soit complétée par un critère permettant de départager lequel de ces deux congés est le premier et le deuxième. Elle propose de qualifier de „premier congé parental“, celui accordé au parent dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

Point 4° modifiant l'actuel article L. 234-46 CT

Concernant le **paragraphe (1)**, la Chambre de Commerce renvoie à ses critiques soulevées ci-avant en page 9 des Considérations générales concernant le relèvement de l'âge limite de 5 à 6 ans et la suppression de la condition que le congé parental doit être pris pour moitié avant cet âge limite. Elle insiste pour que cette dernière condition soit à tout le moins réintroduite.

Sous le **paragraphe (4)** qui règle les modalités du report du „deuxième congé parental“, l'alinéa est libellé comme suit:

„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, le délégué à l'égalité ou les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie au titre des articles L.161-5 et L.161-6, liés par convention collective de travail à l'entreprise et représentés au sein de la délégation du personnel peuvent saisir 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 apaiser 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."

Pour les raisons développées en page 12 des Considérations générales, la Chambre de Commerce demande la suppression pure et simple de la première phrase de ce paragraphe et la modification de la deuxième phrase de manière à lire: „~~La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout report d'un congé parental.~~ Le salarié concerné ~~ou, avec l'accord de celui-ci,~~ la délégation du personnel, le délégué à l'égalité ou les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie au titre des articles L. 161-5 et L. 161-6, liés par convention collective de travail à l'entreprise et représentés au sein de la délégation du personnel peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines, s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié.

Point 5° modifiant l'actuel article L. 234-47 CT

Outre les remarques formulées dans les Considérations générales en pages 5 et 6, la Chambre de Commerce relève encore plusieurs incohérences qui nuisent à la lisibilité de la disposition.

Les deux alinéas du **paragraphe (9)** n'ont aucun lien entre eux puisque le premier traite de l'obligation faite à l'employeur de conserver l'emploi du salarié pendant le congé parental et le second traite de la prise en compte de la durée du congé parental dans l'ancienneté du salarié ainsi que de la conservation des avantages acquis avant le début du congé. Or, pour des raisons de cohérence et de clarté juridique, la dernière phrase „*Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.*“ devrait être mise dans le premier alinéa et le second alinéa devrait faire l'objet d'un alinéa distinct.

Sous le **paragraphe (13)**, les quatre premiers alinéas traitent de la situation où le salarié ne souhaite pas reprendre le travail à l'issue de son congé parental. Par contre, le dernier alinéa n'a pas de lien avec cette hypothèse et traite plus généralement du droit reconnu à l'employeur de résilier avec effet immédiat le contrat de travail en cas de faute grave du salarié, ainsi que de l'échéance de tout contrat à durée déterminée. Il y a donc lieu d'isoler ce dernier alinéa 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.

Concernant l'article II du projet de loi

Point 4° modifiant l'actuel article L. 307 du Code de la Sécurité Sociale

Tout en saluant le fait que le nouveau régime d'indemnité de congé parental tiendra compte de la durée de travail avant la prise du congé parental et non uniquement de la durée de travail pendant le congé parental, la Chambre de Commerce est d'avis que l'alinéa 2 du paragraphe (1) de l'article 307 du Code de la Sécurité Sociale devrait être complété de manière à préciser que, dans l'hypothèse où le salarié continue d'exercer partiellement une activité pendant le congé parental, l'indemnité sera proratisée en fonction de la durée de travail.

Concernant l'article VIII du projet de loi

A titre de disposition transitoire, le point 2° de l'Article VIII du projet de loi dispose que „*Les normes régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la présente loi sont applicables aux demandes de congé parental introduites à la Caisse avant l'entrée en vigueur des présentes dispositions.*“ Pour la Chambre de Commerce, il serait juridiquement plus exact d'écrire: „*Les **dispositions** régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la présente loi **restent** applicables aux demandes de congé parental introduites à la Caisse avant l'entrée en vigueur des présentes dispositions.*“

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce n'est en mesure d'approuver le projet de loi que sous réserve de la prise en compte de ses remarques.

