

N° 7060

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2015-2016

PROJET DE LOI

portant

1. **modification du Code du Travail;**
2. **abrogation des articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales**

* * *

*(Dépôt: le 13.9.2016)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (24.8.2016).....	1
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi.....	3
4) Commentaire des articles.....	5
5) Fiches financières.....	7
6) Fiche d'évaluation d'impact.....	10
7) Texte coordonné.....	13

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article unique.– Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le projet de loi portant 1. modification du Code du travail; 2. abrogation des articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Palais de Luxembourg, le 24 août 2016

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Economie sociale et solidaire,*

Nicolas SCHMIT

HENRI

*

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi tend à contribuer à la politique générale de modernisation des dispositions légales et vise d'une part à permettre un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle et d'autre part à mieux tenir compte des réalités actuelles de notre société.

Il s'inscrit dès lors dans la continuité des réformes proposées notamment en matière de congé parental prévues dans le cadre du projet de loi n° 6935 introduit par le Ministre de la Famille, de l'intégration et à la Grande Région et vise à moderniser concrètement trois dispositions directement en relation avec les conditions de travail dont certaines sont dorénavant définitivement consolidées dans le Code du travail.

Plus précisément le projet de loi propose de modifier les dispositions légales ayant trait aux trois catégories de congé suivantes: le congé pour raisons d'ordre personnel, le congé postnatal et le congé pour raisons familiales.

En ce qui concerne le congé pour raisons d'ordre personnel, les modifications proposées visent surtout à donner plus de temps libre au père en cas de naissance de l'enfant afin de lui permettre de faire partie intégrante de cet événement et de créer une relation solide avec son enfant. Aussi ce congé permet de mieux répondre aux besoins des parents qui peuvent s'entraider et procéder à un véritable partage des responsabilités immédiatement après la naissance de l'enfant.

Cette modification est d'autant plus nécessaire que la comparaison avec d'autres pays de l'Union européenne fait ressortir que le Luxembourg est parmi ceux qui n'accordent qu'un minimum de congé au père en cas de naissance d'un enfant.

En France par exemple, le congé pour naissance est de trois jours. Le même avantage est accordé pour l'arrivée d'un enfant adopté. A cela s'ajoute le congé de paternité qui est de onze jours consécutifs.

En Belgique le congé de paternité appelé „congé de naissance“ est de dix jours.

Dans le même ordre d'idées le congé d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption sera augmenté de deux à cinq jours ouvrables consécutifs.

Pour ce qui est des jours de congés accordés en cas de mariage ou de déclaration de partenariat, le projet propose un certain nombre de réductions pour les personnes directement concernées et les parents de celles-ci.

Ces adaptations sont motivées par les réalités auxquelles fait face notre société et par l'adoption en 2014 des nouvelles dispositions portant réforme du mariage et introduisant notamment le „mariage pour tous“.

La durée du congé accordé en cas de déménagement reste fixée à deux jours, mais ce congé ne sera accordé que tous les trois ans afin de mettre les employeurs à l'abri de revendications abusives dans ce contexte.

En matière de congé postnatal le projet propose un allongement généralisé de ce congé à 12 semaines pour ne plus défavoriser les femmes accouchées qui ne souhaitent ou ne peuvent pas allaiter leur enfant.

Cette durée ne sera donc plus soumise à aucune condition additionnelle particulière telle que l'allaitement ou la naissance prématurée ou multiple.

Il est évident que toutes les protections applicables à la femme allaitante ayant recommencé à travailler, et notamment le temps d'allaitement, restent d'application.

En ce qui concerne le congé pour raisons familiales le projet introduit un nouveau système dans lequel les parents ont plus de flexibilité pour utiliser les jours de congés.

Au lieu de prévoir 2 jours de congé pour raisons familiales par an qui sont perdus en cas de non utilisation pendant l'année de calendrier déterminée, le texte prévoit un certain nombre de jours utilisables par tranche d'âge dont chacune couvre plusieurs années.

Ainsi le contingent prédéfini par tranche d'âge déterminée peut être utilisé en cas de besoin à n'importe quel moment à l'intérieur de la tranche en question.

Aussi le congé pour raisons familiales est mieux adapté aux besoins des parents puisque celui-ci varie fortement en fonction de l'âge de l'enfant malade.

En effet dans leur très jeune âge les enfants sont en général plus souvent malades et nécessitent beaucoup plus la présence d'un des parents en cas de maladie sérieuse ou d'hospitalisation.

C'est pour cette raison que le présent projet prévoit 12 jours de congé parental pour les enfants âgés entre 0 et moins de 4 ans accomplis.

A partir de 4 ans accomplis et jusqu'au jour précédent l'anniversaire de l'enfant c'est-à-dire pendant une période de 9 années, les parents peuvent bénéficier de 18 jours.

A partir du 13e anniversaire et jusqu'à 18 ans accomplis les parents pourront encore bénéficier de 5 jours de congé pour raisons familiales mais uniquement en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Ainsi la limite d'âge maximale est portée de 15 à 18 ans alors que pour les enfants de 13 à 15 ans le congé pour raisons familiales est dorénavant limité aux cas d'hospitalisation.

Ce changement est motivé par le fait qu'à partir de 13 ans l'enfant nécessite moins de présence parentale en cas de simple maladie alors qu'en cas d'hospitalisation la présence d'au moins un des parents semble toujours nécessaire et ce jusqu'à l'âge de la majorité de l'enfant.

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. 1^{er}. Le Code du travail est modifié comme suit:

1° Les points 1., 2., 3. et 4. de l'alinéa premier de l'article L.233-16 sont modifiés comme suit:

- „1. un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire;
2. cinq jours consécutifs pour le père en cas de naissance d'un enfant à prendre dans les dix jours à partir de la naissance de l'enfant ou à partir du moment où l'enfant quitte l'institution hospitalière;
3. un jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant;
4. deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles;“

2° Les points 6. et 7. de l'alinéa premier de l'article L.233-16 sont modifiés comme suit:

- „6. trois jours pour le mariage et un jour pour la déclaration de partenariat du salarié;
7. cinq jours consécutifs en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption à prendre dans les dix jours à partir de l'adoption de l'enfant, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre.“

3° Il est ajouté à l'alinéa 2 de l'article L.233-16 une deuxième définition après celle de „partenaire“ de la teneur suivante:

„enfant“: tout enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif.“

4° La première phrase de l'alinéa 5 de l'article L.233-16 est modifiée comme suit:

„A l'exception des points 2 et 7 visés à l'alinéa premier les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et doivent obligatoirement être pris consécutivement à l'événement; ils ne peuvent être reportés sur le congé ordinaire.“

5° Il est introduit une section 7 au chapitre IV du titre III du livre II de la teneur suivante:

„Section 7.– Congé pour raisons familiales

Art. L.234-50. Sans préjudice de dispositions plus favorables prévues dans les conventions collectives, il est institué un congé spécial dit „congé pour raisons familiales“.

Art. L.234-51. Peut prétendre au congé pour raisons familiales, le salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 18 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage et l'enfant adoptif qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un des parents.

La limite d'âge de dix-huit ans ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code la Sécurité sociale.

Art. L.234-52. La durée du congé pour raisons familiales dépend de l'âge de l'enfant et s'établit comme suit:

- douze jours par enfant si l'enfant est âgé de zéro à moins de quatre ans accomplis;
- dix-huit jours par enfant si l'enfant est âgé de quatre ans accomplis à moins de treize ans accomplis;
- cinq jours par enfant si l'enfant est âgé de treize ans accomplis jusqu'à l'âge de dix-huit ans accomplis et hospitalisé.

Pour les enfants visés au troisième alinéa de l'article L.234-51 la durée du congé pour raisons familiales est portée au double par tranche d'âge.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné et, le cas échéant, il est proratisé en fonction de la durée d'affiliation du salarié pendant la tranche d'âge applicable.

Les deux parents ne peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps.

La durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée, sur avis conforme du Contrôleur médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à définir par règlement grand-ducal. La durée maximale de la prorogation est limitée à un total de cinquante-deux semaines pour une période de référence de cent quatre semaines qui prend fin la veille du premier jour couvert par le certificat médical visé à l'article L.234-53.

Art. L.234-53. L'absence du bénéficiaire lors d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci.

Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

Art. L.234-54. (1) La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.

(2) L'employeur averti conformément à l'article L.234-53 n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2.

Toutefois, les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si le certificat médical n'est pas présenté.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article L.125-1 et de l'article L.121-5, paragraphe 2, quatrième alinéa.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(3) Les dispositions du paragraphe 2 ne sont pas applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat médical visé à l'article L.234-53, sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(4) L'article L.121-6, paragraphe 3, deuxième alinéa n'est pas applicable au congé pour raisons familiales pour autant qu'il prévoit au profit du salarié le maintien intégral de son traitement pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents.

Art. L.234-55. Toute contestation relative au congé pour raisons familiales relevant d'un contrat de travail ou d'apprentissage entre un employeur, d'une part, et un salarié, d'autre part, est de la compétence des tribunaux du travail.

6° Le point 3 de l'alinéa 1^{er} de l'article L.331-2 est modifié comme suit:

„3. „femme allaitante“ désigne toute femme salariée allaitant son enfant au-delà de la période de douze semaines suivant l'accouchement et qui en informe son employeur par certificat médical

envoyé par lettre recommandée à la poste. Ce certificat médical doit être reproduit à la demande de l'employeur en vue de la continuation de l'application des dispositions des chapitres III, IV, V et VI du présent titre ainsi que des articles L.336-2 et L.336-3, sans que des demandes successives à cet effet ne puissent être faites à intervalles trop rapprochés."

7° Les alinéas deux et trois de l'article L.331-2 sont abrogés.

8° L'alinéa premier de l'article L.332-2 est modifié comme suit:

„La femme accouchée ne peut être occupée pendant les douze semaines qui suivent l'accouchement. Cette période, dite congé postnatal, est attestée par un certificat médical indiquant la date de l'accouchement.“

9° Le dernier alinéa de l'article L.332-2 est abrogé.

Art. 2. Disposition transitoire

Les jours de congé pour raisons familiales déjà pris au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi sur base des anciennes dispositions légales dans la tranche d'âge concernée sont portés en déduction du nombre maximal de jours de congé familial pouvant être attribués dans la tranche d'âge en question.

Art. 3. Disposition abrogatoire

Les articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales sont abrogés.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad Article 1^{er}:

Ad 1°

Le point 1 de l'article L.233-16 est modifié en abrogeant le jour de congé accordé avant l'enrôlement au service militaire. En effet le jour de congé avant l'enrôlement militaire n'a plus de raison d'être alors que le service militaire obligatoire a été aboli depuis longtemps.

Au point 2 le congé accordé au père en cas de naissance d'un enfant est augmenté de deux à cinq jours ouvrables. Il est également précisé que ces jours sont à prendre de manière consécutive et dans les dix jours à partir de la naissance de l'enfant ou du moment où l'enfant quitte la maternité ou l'hôpital dans lequel il a été transféré après sa naissance. Cette augmentation permettra au père de s'investir plus efficacement dans son nouveau rôle dès la naissance ou une fois que le nouveau-né sera rentré à la maison.

Au point 3 le congé accordé au parent salarié en cas de mariage de son enfant est réduit à un jour ce qui est jugé largement suffisant pour permettre aux parents de se préparer et d'assister à un tel événement. Aucun congé n'est accordé aux parents pour la déclaration de partenariat de leurs enfants car depuis la loi du 4 juillet 2014 portant réforme du mariage, le mariage pour tous a été légalisé de sorte que la déclaration de partenariat n'est plus le seul moyen pour deux personnes du même sexe d'officialiser leur union.

Au point 4 le nombre de jours accordés pour le déménagement n'est pas modifié en soi, mais son utilisation est limitée à une fois par tranche de trois ans, sauf si le déménagement a lieu pour des raisons professionnelles. Malgré le fait que le Commentaire publié au Mémorial de 1966 et se rapportant à l'application de la loi sur le congé a précisé qu'il doit s'agir d'un véritable déménagement et pas simplement d'un changement d'adresse les employeurs sont souvent obligés d'accorder le congé pour cause de déménagement de manière répétitive et à des intervalles très courts.

Ad 2°

Au point 6 du même article L.233-16 le nombre de jours de congé pour le mariage du salarié est réduit à trois jours et celui accordé en cas de déclaration de partenariat du salarié à un jour étant donné qu'il est estimé que le nombre de jours de congé ainsi accordés est suffisant pour préparer et célébrer l'événement en question.

Au point 7 et par parallélisme aux dispositions relatives au congé accordé au père en cas de naissance d'un enfant le congé d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption est augmenté de deux à cinq jours ouvrables consécutifs à prendre dans les dix jours à partir de l'adoption de l'enfant.

Ad 3°

En vue d'aligner la terminologie du Code du travail à celle utilisée dans le cadre de la réforme sur les allocations familiales il est proposé de définir l'enfant comme suit: tout enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif.

Ad 4°

En principe le congé extraordinaire est pris consécutivement à l'événement, à l'exception du congé de naissance et du congé d'accueil qui peuvent être pris dans un délai de dix jours à dater de l'événement ou, pour le point 2., à dater du jour où l'enfant rentre à la maison.

Ad 5°

Il est introduit une nouvelle section 7 au chapitre IV du titre III du livre II qui s'intitule „congé pour raisons familiales“:

Ad Article L.234-50

Cet article ne fait que reprendre l'article 13 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Ad Article L.234-51

L'alinéa premier de l'article L.234-51 définit le salarié bénéficiaire du congé pour raisons familiales.

Le deuxième alinéa définit „enfant à charge“: en reprenant la terminologie utilisée à l'occasion de la réforme des allocations familiales en indiquant qu'il s'agit d'un „enfant né dans le mariage, né hors mariage ou adoptif“, qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un de ses parents.

Le troisième alinéa précise que la limite d'âge de dix-huit ans ne s'applique pas aux enfants visés à l'article 274 du Code de la Sécurité sociale, c'est-à-dire aux enfants qui sont atteints d'une ou de plusieurs affections constitutives d'une insuffisance ou diminution permanente d'au moins 50% de la capacité physique ou mentale d'un enfant normal du même âge.

Ad Article L.234-52

Cet article indique en fonction de l'âge de l'enfant à combien s'élève le nombre de jours auxquels les parents ont droit si l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un parent.

Au lieu de trente jours un total de trente-cinq jours peut être accordé. Ces jours sont répartis comme suit:

- si l'enfant est âgé entre zéro et moins de quatre ans accomplis: 12 jours;
- si l'enfant est âgé entre quatre ans accomplis et moins de treize ans accomplis: 18 jours;
- si l'enfant est âgé entre treize ans accomplis jusqu'à dix-huit ans accomplis: 5 jours et pour cette dernière tranche d'âge est ajouté la condition d'hospitalisation de l'enfant.

Il y est également précisé que les deux parents ne peuvent pas prendre le congé en même temps.

Les références erronées citées aux alinéas 2 et 5 de l'article L.234-52 sont rectifiées.

Ad Articles L.234-53, L.234-54 et L.234-55

Ces articles ne nécessitent pas de commentaire particulier puisqu'ils ne contiennent pas de modifications par rapport à la législation existante.

Ad 6°

Le point 6° modifie la définition de la notion de „femme allaitante“ puisque le congé postnatal est porté d'office à 12 semaines. Vu que l'alinéa 2 de l'article L.331-2 est applicable en cas de prolongation

de la période d'allaitement au-delà de 8 semaines il y a lieu de modifier la définition pour garantir que si la mère veut allaiter au-delà des 12 semaines elle pourra profiter du temps d'allaitement prévu à l'article L.336-3 et continuera à bénéficier de la protection spéciale des chapitres III, IV, V et VI du Titre III du Livre III du Code du travail.

Ad 7°, 8° et 9°

Les modifications figurant sous ces points sont toutes en relation avec le fait que le congé postnatal est porté d'office à 12 semaines. Ce principe implique une interdiction d'occupation pour toutes les femmes ayant accouché pendant les 12 semaines qui suivent l'accouchement. Cette durée s'applique indépendamment de toute autre condition lei e qu'accouchement prématuré, accouchement multiple ou allaitement.

Ainsi la disposition concernant la production d'un certificat d'allaitement actuellement prévue aux alinéas 2 et 3 de l'article L.331-2 est devenue superflète.

Comme le congé postnatal est porté à douze semaines le dernier alinéa de l'article L.332-2 visant les situations donnant droit à l'heure actuelle à quatre semaines supplémentaires (allaitement, naissance multiple et prématuré) est à abroger.

Ad Article 2:

L'article 2 prévoit une disposition qui règle la transition entre les dispositions actuellement en vigueur et celles de la nouvelle loi au moment de l'entrée en vigueur de celle-ci.

Ainsi ledit article précise comment est défini le nombre de jours restant disponibles dans les tranches d'âge nouvellement introduites pour les enfants entre 0 et 15 ans dont les parents ont, le cas échéant, déjà bénéficié du congé parental au titre des anciennes dispositions.

A la date de rentrée en vigueur des nouvelles dispositions le congé déjà pris par un parent déterminé pendant la tranche d'âge dans laquelle l'enfant est à ce moment est déduit du maximum de jours disponibles dans cette même tranche.

Cette règle transitoire s'applique uniquement aux deux premières tranches d'âge, c'est-à-dire aux enfants ayant plus de 0 ans et moins de 13 ans accomplis alors que la dernière tranche touche une catégorie d'âge non visée par les dispositions actuelles à savoir celle entre 15 et 18 ans et pose une condition supplémentaire puisque le congé pour raisons familiales s'applique uniquement en cas d'hospitalisation du jeune entre 13 et 18 ans.

Ad Article 3:

Les articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales sont abrogés.

*

FICHES FINANCIERES

Dans ses grandes lignes, la réforme prévoit d'apporter de la flexibilité au CPRF en remplaçant le droit annuel de 2 jours par parent et par enfant par un droit de 12 jours pour les enfants appartenant à la tranche d'âge [0-3 ans], un droit de 18 jours pour les enfants appartenant à la tranche d'âge [4-12 ans] et un droit de 5 jours pour les enfants appartenant à la tranche d'âge [13-18 ans].

*

1) PEUT-ON ESTIMER L'IMPACT DE CETTE REFORME DE MANIERE RIGOREUSE?

L'estimation de l'impact financier que la réforme est susceptible d'engendrer est un exercice particulièrement délicat dans le sens où il est nécessaire, d'une part, de connaître les comportements actuels en matière de récurrence ainsi qu'en matière de durée du CPRF et, d'autre part, de formuler une hypothèse sur les comportements futurs.

Etant donné que la réforme ne cible pas le nombre de jours de CPRF autorisé chaque année mais le nombre de jours cumulé sur toute une tranche d'âge donnée, la compréhension de la situation actuelle

nécessiterait de connaître, pour chaque enfant et sur toute la tranche d'âge qui lui est associée, le nombre de fois ou un CPRF a été pris ainsi que sa durée.

Remarque:

Connaître le nombre de jours cumulé sur toute la période ne suffit pas car l'impact de la réforme ne sera pas le même dans le cas où 6 congés de 1 jour ont été pris entre 4 et 12 ans, ou dans le cas où 3 congés de 2 jours ont été pris sur la même période. Dans le 1^{er} cas de figure, la réforme ne devrait pas avoir d'impact, dans le 2^e cas de figure, elle peut potentiellement faire passer le nombre de jours cumulé de 6 à 18.

D'un point de vue pratique, comprendre la situation actuelle nécessiterait donc de sélectionner tous les bénéficiaires du CPRF au cours d'une année donnée et de les suivre sur la période correspondant à la tranche d'âge à laquelle appartient l'enfant associé au CPRF, soit potentiellement sur 9 ans. Une telle analyse longitudinale se heurterait toutefois à l'impossibilité d'établir le lien entre le CPRF et l'enfant dans le cas où le bénéficiaire du congé en aurait plusieurs.

A défaut d'une telle analyse, l'estimation de l'impact nécessite non seulement de formuler des hypothèses sur les comportements futurs mais également sur les comportements actuels. En outre, en l'absence de données adéquates (récurrence et durée des CPRF actuels, nombre de jours annuel moyen pendant lesquels un enfant est malade ...) ces hypothèses ne peuvent être posées que de manière arbitraire.

Par conséquent, il n'est pas possible d'estimer l'impact de la réforme de manière rigoureuse.

*

2) QUELLES ALTERNATIVES S'OFFRENT A NOUS?

Dans ces conditions, le seul élément fiable que l'on peut avancer correspond à une fourchette basse au-dessus de laquelle devrait se situer l'impact. Cette fourchette basse est estimée en supposant que tous les bénéficiaires épuisent leur droit annuel au CPRF chaque année sur toute la période correspondant à la tranche d'âge à laquelle appartient leur enfant. Pour un enfant appartenant à la classe d'âge [0-3 ans], le nombre de jours de CPRF cumulé sur toute la période passerait, par le biais de la réforme, de 8 à 12 jours. Pour un enfant appartenant à la classe d'âge [4-12 ans], le nombre de jours de CPRF cumulé sur toute la période ne serait pas modifié par la réforme.

Sur l'ensemble des CPRF, cette fourchette basse est estimée à 2 millions EUR¹.

Toutefois, ce montant ne tient pas compte du fait que la réforme est également susceptible d'induire une augmentation du recours au CPRF. D'une part, du fait de l'allongement de la limite d'âge de 15 ans à 18 ans et, d'autre part, car on suppose qu'en cas de maladie d'un enfant nécessitant la présence d'un de ses parents à son chevet pendant plus de deux jours un certain nombre de parents utilisent actuellement le congé de maladie et non pas le CPRF. Il semble en effet peu probable que les deux jours de CPRF soient utilisés dans un premier temps et qu'un arrêt maladie prenne le relais. Le fait d'augmenter la durée du CPRF pourrait limiter voire supprimer ce cas de figure et, par conséquent, générer une augmentation du nombre de CPRF.

Le tableau qui suit présente la fourchette basse de l'impact financier en fonction de l'hypothèse portant sur l'augmentation du nombre d'assurés actifs ayant recours au CPRF.

<i>Augmentation du recours au CPRF généralisé par la réforme</i>	<i>Surcoût annuel – Fourchette basse</i>
+ 0%	+2 millions EUR
+10%	+3 millions EUR
+20%	+4 millions EUR

*

¹ Détail du calcul en annexe

3) ANNEXE: CALCUL DE LA FOURCHETTE BASSE DE L'IMPACT FINANCIER

Cette fourchette basse est estimée en supposant que tous les bénéficiaires épuisent leur droit annuel au CPRF chaque année sur toute la période correspondant à la tranche d'âge à laquelle appartient leur enfant. Pour un enfant appartenant à la classe d'âge [0-3 ans], le nombre de jours de CPRF cumulé sur toute la période passerait, par le biais de la réforme, de 8 à 12 jours. Pour un enfant appartenant à la classe d'âge [4-12 ans], le nombre de jours de CPRF cumulé sur toute la période ne serait pas modifié par la réforme.

En 2014, 22.070 assurés actifs ont eu recours au CPRF pour un total de 59.656 jours. Etant donné qu'il est supposé que chaque CPRF atteint la limite annuelle de 2 jours, on estime à 29.828 le nombre de CPRF et donc d'enfants concernés².

Afin de répartir ce nombre sur les classes d'âge concernées par le CPRF, il convient de s'appuyer sur la répartition de l'âge des enfants des bénéficiaires du CPRF. Attention, ces derniers ne sont pas tous concernés par un CPRF. Certains sont seulement les frères et/ou les sœurs d'un enfant concerné.

Tableau 1. Répartition de l'âge des enfants de moins de 15 ans des bénéficiaires d'un CPRF en 2014

<i>Tranche d'âge</i>	<i>Effectif</i>
[0-3 ans]	11.865
[4-12 ans]	18.890
[13-15 ans]	4.429

On estime la répartition des enfants concernés par un CPRF en supposant que tous les enfants de moins de 3 ans sont des bénéficiaires et que tous les enfants de plus de 13 ans sont les grands frères et/ou grandes sœurs d'un bénéficiaire.

Tableau 2. Estimation de la répartition de l'âge des enfants associés à un CPRF en 2014

<i>Tranche d'âge</i>	<i>Effectif</i>
[0-3 ans]	11.865
[4-12 ans]	18.143
[13-15 ans]	0

Selon les hypothèses retenues, la réforme va générer une augmentation d'un jour du nombre annuel moyen de jours de CPRF sur la tranche [0-3 ans] mais sera sans effet sur la tranche [4-12 ans]. Par conséquent, la réforme va engendrer une augmentation de 11.865 jours de CPRF soit +20% par rapport aux 59.656 jours observés en 2014.

En rapportant ce ratio au coût du CPRF, qui a atteint près de 10 millions EUR en 2014, on arrive à un surcoût annuel de l'ordre de 2 millions EUR.

*

La réforme prévoit d'aligner la durée du congé de maternité post-natal (8 semaines) à la durée actuellement en vigueur pour une mère allaitant son enfant (12 semaines).

Selon le décompte de la CNS, le congé de maternité a coûté 93,4 millions EUR en 2014.

Etant donné que l'ensemble des congés a regroupé 873.524 jours, 4 semaines de congé de maternité coûtent en moyenne 2.994 EUR³.

2 Comme la durée des CPRF atteint, par hypothèse, le maximum autorisé sur l'année, ils correspondent à un enfant et un seul.

3 $2.944 = 93.400.000 / 873.524 * 7 * 4$

Selon les calculs de l'IGSS, 8.576 femmes ont perçu en 2014 une indemnité pécuniaire de maternité. Parmi ces femmes, 83% soit 7.118 ont allaité leur enfant.

Par conséquent, le fait d'augmenter de 4 semaines la durée du congé de maternité pour les femmes n'allaitant pas leur enfant devrait générer un coût supplémentaire pour la CNS de l'ordre de 4 millions EUR.

Luxembourg, le 22 juin 2016

*

FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet:	Projet de loi portant: 1. modification du Code du travail; 2. modification et abrogation des articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales
Ministère initiateur:	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
Auteur(s):	Nadine Welter/Mariette Scholtus
Tél:	247-86315/247-86114
Courriel:	nadine.welter@mt.etat.lu/mariette.scholtus@mt.etat.lu
Objectif(s) du projet:	Moderniser les dispositions légales en matière de congé pour raisons d'ordre personnel. Augmenter la durée du congé de maternité postnatal de manière généralisée et nouvel aménagement du congé pour raisons familiales.
Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s):	
Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, Ministère de la Sécurité sociale	
Date:	4.7.2016

Mieux légiférer

- Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s): Oui Non
Si oui, laquelle/lesquelles:
Remarques/Observations:
- Destinataires du projet:
 - Entreprises/Professions libérales: Oui Non
 - Citoyens: Oui Non
 - Administrations: Oui Non
- Le principe „Think small first“ est-il respecté? Oui Non N.a.¹
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité?)
Remarques/Observations:

¹ N.a.: non applicable.

4. Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire? Oui Non
 Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière? Oui Non
 Remarques/Observations: Code du travail
5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures? Oui Non
 Remarques/Observations:
6. Le projet contient-il une charge administrative² pour le(s) destinataire(s)? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet?) Oui Non
 Si oui, quel est le coût administratif³ approximatif total? (nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)
7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire? Oui Non N.a.
 Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il?
 b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁴? Oui Non N.a.
 Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il?
8. Le projet prévoit-il:
 – une autorisation tacite en cas de non-réponse de l'administration? Oui Non N.a.
 – des délais de réponse à respecter par l'administration? Oui Non N.a.
 – le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois? Oui Non N.a.
9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p. ex. prévues le cas échéant par un autre texte)? Oui Non N.a.
 Si oui, laquelle:
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe „la directive, rien que la directive“ est-il respecté? Oui Non N.a.
 Si non, pourquoi?
11. Le projet contribue-t-il en général à une:
 a) simplification administrative, et/ou à une Oui Non
 b) amélioration de la qualité réglementaire? Oui Non
 Remarques/Observations:

2 Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en oeuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

3 Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple: taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

4 Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites? Oui Non N.a.
13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office)? Oui Non
Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système?
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée? Oui Non N.a.
Si oui, lequel?
Remarques/Observations:

Egalité des chances

15. Le projet est-il:
- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes? Oui Non
 - positif en matière d'égalité des femmes et des hommes? Oui Non
Si oui, expliquez de quelle manière:
 - neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes? Oui Non
Si oui, expliquez pourquoi: Le projet de loi ne traite pas du volet de l'égalité entre hommes et femmes.
 - négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes? Oui Non
Si oui, expliquez de quelle manière:
16. Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes? Oui Non N.a.
Si oui, expliquez de quelle manière:

Directive „services“

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation⁵? Oui Non N.a.
Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur:
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html
18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers⁶? Oui Non N.a.
Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur:
www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

*

⁵ Article 15, paragraphe 2 de la directive „services“ (cf. Note explicative, p. 10-11)

⁶ Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive „services“ (cf. Note explicative, p. 10-11)

TEXTE COORDONNE

Art. L. 233-16. Le salarié obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel a droit à un congé extraordinaire dans les cas suivants, fixé à:

1. un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire;“
2. cinq jours consécutifs pour le père en cas de naissance d'un enfant à prendre dans les dix jours à partir de la naissance de l'enfant ou à partir du moment où l'enfant quitte l'institution hospitalière;
3. un jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant;
4. deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles;“
5. trois jours pour le décès du conjoint ou du partenaire ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire;
6. trois jours pour le mariage et un jour pour la déclaration de partenariat du salarié;
7. cinq jours consécutifs en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption à prendre dans les dix jours à partir de l'adoption de l'enfant, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre.

Au sens du présent article on entend par:

„partenaire“: toute personne ayant fait inscrire au répertoire civil et dans un fichier visé par les articles 1126 et suivants du Nouveau Code de procédure civile un partenariat au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets de certains partenariats.

„enfant“: tout enfant né dans le mariage, hors du mariage ou adoptif.

Le salarié a droit au congé extraordinaire sans observer la période d'attente de trois mois prévue à l'article L.233-6.

Si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du salarié, le congé prévu par le présent article n'est pas dû.

A l'exception des points 2 et 7 visés à l'alinéa premier les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et doivent obligatoirement être pris consécutivement à l'événement; ils ne peuvent être reportés sur le congé ordinaire.

Si l'événement se produit durant une période de congé ordinaire, celui-ci est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire.

Art. L. 331-2. Aux fins du présent titre, le terme

1. „femme salariée“ désigne toute femme tombant sous le champ d'application du présent titre;
2. „femme enceinte“ désigne toute femme salariée en état de grossesse, qui a informé l'employeur de son état par certificat médical envoyé par lettre recommandée à la poste;
3. „femme allaitante“ désigne toute femme salariée allaitant son enfant au-delà de douze semaines suivant l'accouchement et qui en informe son employeur par certificat médical envoyé par lettre recommandée à la poste. Ce certificat médical doit être reproduit à la demande de l'employeur en vue de la continuation de l'application des dispositions des chapitres III, IV, V et VI du présent titre ainsi que des articles L.336-2 et L.336-3, sans que des demandes successives à cet effet ne puissent être faites à intervalles trop rapprochés;
4. „accouchement prématuré“ désigne l'accouchement avant l'achèvement de la trente-septième semaine de grossesse.

