

N° 7060<sup>1</sup>

## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2016-2017

**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**

\* \* \*

**AVIS DE LA CHAMBRE DES METIERS**

(11.10.2016)

**RESUME STRUCTURE**

*L'objet du projet de loi sous avis est de réformer le congé pour raisons d'ordre personnel, le congé postnatal tout comme le congé pour raisons familiales.*

*Par rapport à l'augmentation ou la réduction de la durée de certains des congés pour raisons d'ordre personnel, la Chambre des Métiers regrette que les auteurs n'exposent pas toujours une motivation précise des choix envisagés par le Gouvernement, ce qui aurait permis une discussion plus poussée sur la nécessité des réformes envisagées.*

*La Chambre des Métiers met en outre en garde contre une définition trop large donnée à la notion d'„enfant“ en relation avec les congés et soulève la question de la justification du lien de parenté entre le salarié et un prétendu enfant né hors du mariage vis-à-vis de l'employeur.*

*En matière de réforme du congé pour raisons familiales, la Chambre des Métiers défend l'idée que la flexibilité au niveau du salarié doit entraîner aussi une flexibilité équivalente au niveau des entreprises afin de maintenir un équilibre entre les souhaits de congé des salariés et les contraintes organisationnelles des employeurs, notamment en termes d'organisation du temps de travail.*

*L'introduction d'un contingent de jours utilisables pendant plusieurs années en fonction de la tranche d'âge de l'enfant concerné implique que les employeurs se voient confrontés pendant une période allongée à une absence potentielle des salariés d'une plus grande durée.*

*Si le salarié change d'employeur, le nouvel employeur devrait avoir la possibilité de s'informer de la situation du „congé pour raisons familiales“ ainsi que des „congés pour raison d'ordre personnel“ de son nouveau salarié. Un point d'information devrait à l'avenir être mis en place auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale qui pourrait regrouper toutes les données utiles dans ce contexte.*

*En l'absence d'une motivation valable expliquant la nécessité de généraliser l'allongement du congé postnatal, la Chambre des Métiers ne peut que désapprouver la proposition des auteurs de porter le congé de maternité postnatal d'office à 12 semaines.*

*Enfin, elle suggère de préciser la date de mise en vigueur dans un article spécifique à introduire dans le projet de loi sous avis.*

\*

Par sa lettre du 5 août 2016, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie social et solidaire a bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi repris sous rubrique.

L'objet du projet de loi sous avis est de réformer le congé pour raisons d'ordre personnel, le congé postnatal tout comme le congé pour raisons familiales.

\*

## 1. CONSIDERATIONS GENERALES

Selon les auteurs, le projet de loi sous rubrique tend „à contribuer à la politique générale de modernisation des dispositions légales“ et vise „à permettre un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle“. En même temps, devrait permettre de „mieux tenir compte des réalités actuelles de notre société“.

### 1.1. Congés pour raisons d'ordre personnel

Le projet de réforme prévoit les modifications présentées au tableau comparatif qui suit.

#### *Congés pour raisons d'ordre personnel*

|    | <i>Article L.233-16 actuel<br/>du Code du travail</i>  | <i>Modifications prévues par<br/>le projet de loi</i>  |
|----|--|--|
| 1. | 1 jour avant l'enrôlement au service militaire et pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire  | 1 jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire   |
| 2. | 2 jours pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu   | 5 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. | 2 jours pour chaque parent en cas de mariage ou de déclaration de partenariat d'un enfant  | 1 jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant  |
| 4. | 2 jours en cas de déménagement   | 2 jours en cas de déménagement (sur une période de trois ans, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles)   |
| 5. | 3 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire   | (Point non modifié par le projet de loi)   |
| 6. | 6 jours pour le mariage ou la déclaration de partenariat du salarié  | 3 jours pour le mariage et 1 jour pour la déclaration de partenariat du salarié  |
| 7. | 2 jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre, le tout avec pleine conservation de son salaire | 5 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, le tout avec pleine conservation de son salaire |

La Chambre des Métiers constate que les choix opérés par le Gouvernement en relation avec une augmentation ou réduction de la durée de certains des congés pour raisons d'ordre personnel semblent éminemment politiques. Elle regrette toutefois dans ce contexte que les auteurs n'exposent pas toujours une motivation précise des choix envisagés par le Gouvernement, ce qui aurait permis une discussion plus poussée sur la nécessité des réformes envisagées.

Ainsi, par exemple, aucune explication de poids n'est donnée par les auteurs par rapport à l'augmentation du congé accordé au père en cas de naissance d'un enfant de 2 à 5 jours et l'augmentation

du congé d'accueil de 2 à 5 jours. L'argument limpide tiré de la comparaison avec d'autres pays de l'Union européenne ne peut raisonnablement pas être accepté comme motivation valable.

Alors que les congés pour raison d'ordre personnel sont à prendre directement en relation avec l'événement qui y donne droit, le projet de loi sous avis prévoit certaines dérogations:

- En cas de naissance, le père doit prendre le congé „de manière consécutive“ et dans les dix jours à partir de la naissance de l'enfant ou à partir du moment où l'enfant quitte l'institution hospitalière;
- En cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans, le congé doit être pris dans les dix jours à partir de l'adoption de l'enfant.

La Chambre des Métiers met en outre en garde contre une définition trop large donnée à la notion d'„enfant“ en relation avec les congés et réitère dans le présent contexte une remarque critique qui a été faite également dans le cadre du projet de réforme du congé parental<sup>1</sup>: il importe d'éviter que le texte ouvre la porte à des risques d'abus par le fait de définir également de façon très large, à côté de la notion d'„enfant“, le concept de „paternité“ en prenant en compte tous les cas de figure „hors mariage ou adoptif“. La question se pose comment le lien de parenté entre le salarié et un prétendu enfant né hors du mariage peut être justifié vis-à-vis de l'employeur?

Par ailleurs, vu que des conditions supplémentaires en matière d'octroi qui interviennent par le biais de la présente réforme, notamment en cas de congé de déménagement, la question se pose si le droit au congé pour raisons d'ordre personnel reste lié à l'événement déclencheur ou est un droit acquis à la personne. Dans ce dernier cas, si le salarié change d'employeur, le nouvel employeur devrait avoir la possibilité de s'informer de la situation du „congé pour raison d'ordre personnel“ relatif à son nouveau salarié, par exemple sur la base des données gérées par le Centre commun de la sécurité sociale.

## 1.2. Congé pour raisons familiales (CPRF)

Le projet de loi sous avis introduit une nouvelle Section 7 au Chapitre IV du Titre III du Livre II du Code de travail et définit un nouveau système dans lequel les parents, selon les auteurs, „ont plus de flexibilité“ pour utiliser les jours de congés.

L'introduction d'un plus de flexibilité pour les salariés, qui est l'objectif déclaré du projet de loi sous avis, suscite la remarque fondamentale de la Chambre des Métiers que la flexibilité au niveau du salarié doit entraîner aussi une flexibilité équivalente au niveau des entreprises afin de maintenir un équilibre entre les souhaits de congé des salariés et les contraintes organisationnelles des employeurs, notamment en termes d'organisation du temps de travail. La Chambre des Métiers rend attentif que ce rapport est de plus en plus mis en cause, entre autres dans le cadre du projet de réforme<sup>2</sup> des dispositions concernant la période de référence et le plan d'organisation du travail.

Au lieu des 2 jours de congé pour raisons familiales par an, le texte sous avis prévoit d'introduire un contingent de jours utilisables pendant plusieurs années, à savoir:

### *Congés pour raisons familiales (CPRF)*

| <i>Dispositions actuelles du Code du travail</i>                                     | <i>Modifications prévues par le projet de loi</i>  |
|--|--|
| 2 jours de congé par an (pour les enfants âgés entre 0 et moins de 15 ans accomplis) | 12 jours de congé pour les enfants âgés entre 0 et moins de 4 ans accomplis  |
|  | 18 jours de congé à partir de 4 ans accomplis et jusqu'au jour précédent le 13ème anniversaire de l'enfant               |
|  | 5 jours de congé à partir du 13ème anniversaire et Jusqu'à 18 ans (mais uniquement en cas d'hospitalisation de l'enfant) |
| <b>Total: 30 jours de congé potentiels</b>   | <b>Total: 35 jours de congé potentiels</b>   |

1 Avis de la Chambre des Métiers du 29 avril 2016 relatif au projet de loi n° 6935 portant réforme du congé parental (Dossier parlementaire n° 6935<sup>5</sup>)

2 Projet de loi n° 7016 concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code du travail

L'analyse comparative montre que le Gouvernement a décidé d'augmenter, d'une part, la limite d'âge maximale de 15 à 18 ans et, d'autre part, d'accroître le total des jours de congé potentiels de 30 à 35 jours. La conséquence en serait que les employeurs se voient confrontés pendant une période allongée à une absence potentielle des salariés d'une plus grande durée, notamment de 12, 18 ou 5 jours fractionnables par rapport au régime actuel de 2 jours de CPRF.

Comme dans les dispositions actuellement en vigueur, le projet de loi prévoit des exceptions pour les enfants handicapés ou atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle.

Aux yeux de la Chambre des Métiers, la notion de „maladie d'une gravité exceptionnelle“ n'est pas bien choisie dans le présent contexte et devrait être davantage précisée. Par ailleurs, la Chambre des Métiers regrette que le règlement grand-ducal mentionné dans le projet de loi sous rubrique qui devrait préciser cette notion n'ait pas été communiqué pour avis ensemble avec le présent projet de loi.

Comme dans le contexte des „congés pour raison d'ordre personnel“, si le salarié change d'employeur, le nouvel employeur devrait avoir la possibilité de s'informer de la situation du „congé pour raisons familiales“ de son nouveau salarié.

Un point d'information devrait à l'avenir être mis en place auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale qui pourrait regrouper toutes les données utiles dans ce contexte.

### 1.3. Congé postnatal

Le projet de loi vise à porter le congé de maternité postnatal d'office à 12 semaines. Cette durée s'applique „*indépendamment de toute autre condition telle qu'accouchement prématuré, accouchement multiple ou allaitement*“.

L'exposé des motifs indique limpide qu'il s'agit de ne pas défavoriser les femmes qui ne souhaitent ou ne peuvent pas allaiter leur enfant. Or, la Chambre des Métiers estime que pour pouvoir être défavorisé par rapport à quelqu'un d'autre, il faut à la base se trouver dans une situation identique. Tel n'est justement pas le cas puisque la différence entre congés postnataux de 8 semaines et celui de 12 semaines est médicalement indiquée et donc objectivement justifiée. Ainsi, en l'absence d'une motivation valable expliquant la nécessité de généraliser l'allongement du congé postnatal, la Chambre des Métiers ne peut que désapprouver cette proposition. Ce rejet est renforcé par le fait que cette absence prolongée de la salariée prolongerait aussi la durée de la désorganisation notamment des petites entreprises qui n'attendent qu'à pouvoir reprendre le train normal d'avant le départ de leur salariée. Par ailleurs, l'interdiction d'occupation pour toutes les femmes ayant accouché pendant les 12 semaines qui suivent l'accouchement revient à une exclusion des femmes du marché du travail alors qu'elles peuvent souhaiter elles-mêmes reprendre un travail avant l'écoulement de cette période. Finalement, la Chambre des Métiers se pose la question si l'effet de promotion de l'allaitement, introduit jadis par l'octroi des 4 semaines de prolongation du congé postnatal, ne risque pas de disparaître en cas de généralisation du congé postnatal allongé.

### 1.4. Mise en vigueur de la présente réforme

La Chambre des Métiers constate qu'aucune date de mise en vigueur n'a été introduite dans les dispositions du présent projet de loi. Partant, dans le but de clarifier l'entrée en vigueur du texte, il importe d'introduire un article 4 dans le projet de loi sous rubrique mentionnant la date de mise en vigueur des dispositions.

\*

La Chambre des Métiers ne peut approuver le projet de loi lui soumis pour avis que sous la réserve expresse de la prise en considération de ses observations ci-avant formulées.

Luxembourg, le 11 octobre 2016

*Pour la Chambre des Métiers*

*Le Directeur Général,*  
Tom WIRION

*Le Président,*  
Roland KUHN