



Commission de la Famille et de l'Intégration

Procès-verbal de la réunion du 15 février 2016

Ordre du jour :

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions du 25 novembre et du 10 décembre 2015
2. 6935 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
 - Désignation d'un rapporteur
 - Présentation du projet de loi

*

Présents : Mme Sylvie Andrigh-Duval, M. Gilles Baum, Mme Tess Burton, M. Mars Di Bartolomeo remplaçant Mme Taina Bofferding, M. Gusty Graas remplaçant M. Max Hahn, Mme Martine Hansen, Mme Cécile Hemmen, Mme Françoise Hetto-Gaasch, M. Fernand Kartheiser, M. Claude Lamberty, Mme Martine Mergen, M. Roberto Traversini, M. Laurent Zeimet remplaçant M. Marc Spautz

M. Serge Urbany, observateur

Mme Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration

Mme Myriam Schanck, Président du Comité-Directeur de la Caisse Nationale des Prestations familiales ; Mme Isabelle Heuertz, Attaché de gouvernement à l'Administration générale du Ministère de la Famille ; du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région

M. Jean-Paul Bever, de l'Administration parlementaire

*

Présidence : M. Gilles Baum, Président de la Commission

*

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions du 25 novembre et du 10 décembre 2015

L'approbation des projets de procès-verbal sous rubrique est reportée à une date ultérieure.

2. 6935 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**

A l'instar de la réforme des prestations familiales (PL 6832) qui, il y a 3 semaines, s'est trouvée à l'ordre du jour de la commission parlementaire, celle du congé parental - matérialisée par le projet de loi 6935 (PL 6935) - fait l'objet d'une présentation détaillée de la part de la Ministre de la Famille et de l'Intégration.

Revenant à l'époque de l'instauration du congé parental - le droit à un congé parental individuel non transférable a été introduit dans la législation luxembourgeoise par effet de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales -, la Ministre constate que celui-ci est désormais entré dans les mœurs et coutumes luxembourgeoises.

Après plus de 16 ans d'existence de la loi de 1999 - mise à jour il est vrai à plusieurs reprises -, un constat s'impose néanmoins: de tous les parents qui ont pris le congé parental à plein temps ou à temps partiel jusqu'en décembre 2014 et d'après les statistiques fournies par l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS), seulement 20% des congés parentaux ont été pris par des hommes.

Les raisons à cette réticence de la part des pères à utiliser le congé parental pourraient s'expliquer par :

- la durée du congé parental et son caractère inflexible (6 mois de congé parental peuvent s'avérer trop longs et trop rigides),
- des contraintes financières (au regard d'un salaire souvent sensiblement plus élevé et d'un prêt, contracté la plupart du temps par beaucoup de familles pour se loger, 1.778,31 euros par mois - correspondant à un congé parental à temps plein - paraissent insuffisants aux yeux de beaucoup d'hommes pour rester à la maison et s'occuper de leur enfant).

Aux dires de la Ministre, ces 2 éléments-clé d'une offre de congés parentaux plus flexibles et d'une indemnisation plus conséquente - par ailleurs confirmés par un sondage que le ministère de la Famille et de l'Intégration a réalisé en collaboration avec l'Institut TNS/Ilres en février 2015 auprès de la population résidente et des travailleurs frontaliers âgés de 18 à 45 ans et parents d'un ou de plusieurs enfants - ont été pleinement retenus dans la confection du nouveau projet de loi.

Par l'introduction du projet de loi portant réforme du congé parental (PL 6935), le Gouvernement souhaite, d'après la Ministre, que les 2 parents puissent passer plus de temps avec leur enfant et que tous les deux puissent passer un certain temps à la maison sans toutefois devoir renoncer à leur emploi.

- Il en résulte une réelle flexibilité pour les 2 parents qui vaut autant pour le 1er congé parental que pour le 2e congé parental. Chacun d'entre eux peut ainsi opter pour :
 - l'« ancien » congé parental (6 mois à temps plein ou 12 mois à temps partiel), ou
 - le « nouveau » congé parental (4 mois à temps plein ou 8 mois à temps partiel).

Le 1er congé parental devra obligatoirement être pris consécutivement au congé de maternité, d'allaitement ou d'accueil.

Le 2e congé parental pourra être pris jusqu'à l'âge de 6 ans de l'enfant.

Une disposition particulière est introduite pour répondre aux demandes de parents adoptant des enfants plus âgés.

Ainsi, le congé parental pourra être pris dans une période de 6 ans

- à compter de la fin du congé d'accueil, ou
 - à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis de l'enfant, si un congé d'accueil n'a pas été pris.
- A ces modèles s'ajoute un congé parental fractionnable, forme prévoyant pour une personne travaillant 40h/semaine auprès d'un même employeur la possibilité de réduire son activité professionnelle
 - de 20% par semaine dans une période de 20 mois ;
 - respectivement sur une durée de 4 mois distincts dans une période de 20 mois, c'est-à-dire de la réduire de 4 x 1 mois dans une période de 20 mois.
 - En l'occurrence, une nouveauté induite par le présent projet de loi (PL 6935) est constitué par le fait que les 2 parents peuvent opter en même temps (au même moment) pour un congé parental, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent. Cela s'avère donc particulièrement pertinent pour les couples qui optent pour une des formes flexibles du congé parental, mais sera également possible si les deux parents décident de prendre conjointement le congé parental à plein temps.
 - Les statistiques et sondages ayant clairement montré que « plus le revenu du demandeur potentiel est élevé, moins le congé parental est intéressant », le volet de l'indemnité de congé parental est donc à considérer comme un autre élément central du PL 6935 si l'on veut augmenter « la proportion des pères ayant recours à cette prestation ».

C'est la raison pour laquelle, selon la Ministre, les auteurs du PL 6935 proposent de faire de l'indemnité de congé parental forfaitaire un réel revenu de remplacement payé en continuation et au prorata de la rémunération perdue par le parent bénéficiaire du congé parental.

L'indemnité de congé parental sera versée indépendamment du fait que le parent soit salarié ou exerce une activité indépendante.

La réforme du congé parental prévoit ainsi de remplacer l'indemnité forfaitaire accordée actuellement et s'élevant

- à 1.778,31 euros par mois pour le congé parental à temps plein, et
 - à 889,15 euros par mois pour le congé parental à temps partiel
- par un réel revenu de remplacement, c'est-à-dire une indemnité calculée en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension sur les 12 mois précédant le début du congé parental.

Il s'agira d'un revenu de remplacement avec :

- une limite inférieure de 1.922,96 euros par mois (montant du salaire social minimum non qualifié) par mois, et
- une limite supérieure de quelque 3.200 euros par mois.

Dans le texte du projet de loi, il est prévu de fixer cette limite supérieure au salaire social minimum, augmenté de 2/3.

Ces montants correspondent toujours à des contrats de travail à plein temps de 173 heures/mois.

L'indemnité minimale/heure de congé parental équivaut ainsi au salaire social minimum et elle est proratisée en fonction des heures de travail effectivement prestés.

Avec le choix d'attribuer un réel revenu de remplacement au congé parental, l'indemnité de congé parental sera versée indépendamment des prestations familiales servies sur base de la législation nationale et européenne.

Madame la Ministre rappelle que la présente refonte du congé parental vise à :

- l'harmonisation de la vie familiale et de la vie professionnelle tout en permettant aux parents de rester en lien étroit avec leur employeur ;
- l'égalité des chances entre hommes et femmes, les pères - jusqu'à présent par trop réticents - devant être incités à utiliser le congé parental.

Le congé parental réformé peut aussi être intéressant pour les entreprises.

A l'époque de l'instauration du congé parental en 1999, cette mesure comportait un caractère hybride dans le sens où elle ne fut pas seulement introduite pour des besoins de politique familiale, mais était surtout destiné à la création d'emplois.

Or, si parmi les diverses finalités poursuivies par la création du congé parental à l'époque - harmonisation de la vie familiale et de la vie professionnelle ; promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes ; dynamisation du marché du travail -, il y en a une qui n'a pas pu être atteinte, il s'agit bel et bien de la dernière.

En effet, les tensions existantes sur le marché du travail autochtone n'ont pas su être apaisées par le biais de l'instauration d'un congé parental. Beaucoup d'entreprises se sont en effet abstenues à pourvoir au remplacement d'un de leurs collaborateurs partis en congé parental (pour 6 mois à temps plein ou 12 mois à temps partiel). Le congé parental est donc à ranger définitivement parmi les instruments de politique familiale et ne saurait constituer une mesure de lutte contre le chômage.

Souvent, les patrons n'ont pas voulu ou n'ont pas su trouver de remplaçants. Et à Madame la Ministre de citer l'exemple classique de la secrétaire d'une petite entreprise, qui en tant que bonne âme de la maison, s'avère souvent comme indispensable au bon fonctionnement de la maison. Une fois la nouvelle loi en vigueur, les patrons pourraient changer d'attitude vis-à-vis du congé parental, étant donné que pour les besoins de leur entreprise, il est plus facile de combler l'absence d'un employé 1 jour par semaine pendant 20 mois que pendant 6 mois à temps plein.

Après ces explications fournies par Madame la Ministre, celle-ci donne un aperçu général des changements opérés par la réforme sur le congé parental. Il s'agit d'une réforme un peu plus compliquée étant donné qu'elle impacte tant le Code du travail que le Code de la sécurité sociale.

Pour ce qui est du droit du travail et les conditions à remplir pour pouvoir prétendre à un congé parental, il est dorénavant déjà possible de le faire avec 10 heures d'affiliation.

Jusqu'ici le congé parental n'était ouvert qu'aux personnes exerçant une activité d'au moins 20 heures par semaine. Ainsi, la catégorie de personnel engagé notamment dans le secteur de la garde d'enfants ou social, n'était pas éligible en raison d'une affiliation de 16 heures par semaine (= minimum nécessaire pour l'octroi d'indemnités de chômage). Le nouveau projet de loi témoigne de la volonté de ses auteurs de rendre le congé parental accessible aux personnes travaillant au moins 10heures/semaine.

Autre nouveauté : désormais, tout parent peut se voir accorder un congé parental tant que l'enfant n'a pas atteint l'âge de 6 ans accomplis (12 ans accomplis en cas d'adoption) sachant que par enfant, il y a lieu d'entendre :

- les enfants nés dans le mariage, ainsi que
- les enfants adoptifs.

Une disposition particulière est introduite pour répondre aux demandes de parents adoptant des enfants plus âgés.

Ainsi, le congé parental pourra être pris dans une période de 6 ans

- à compter de la fin du congé d'accueil, ou
- à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis de l'enfant, si un congé d'accueil n'a pas été pris.

L'employeur accordant le congé parental à son employé n'a plus d'avoir son siège social au Luxembourg. En effet, la condition d'obtention du congé parental relative à la domiciliation et résidence de l'employeur au Luxembourg, tout comme celle de l'occupation légale sur un lieu de travail situé sur le territoire luxembourgeois, ont été levées. Ces conditions ont été supprimées vu leur contrariété aux normes de droit européen.

Le droit au congé parental s'ouvre en effet en raison de l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant les 12 mois précédant immédiatement le début du congé parental et ce indépendamment du fait que l'employeur soit établi légalement au Luxembourg.

Concernant le contrat de travail durant toute la période du congé parental, l'employé n'a plus besoin de retourner au travail une fois le congé parental terminé. Jusqu'à présent, - une fois le congé parental pris - l'employé était obligé de retourner auprès de son employeur pour lui communiquer son intention de démissionner. Ceci était nécessaire puisque les dispositions légales prévoient que le délai de préavis ne peut commencer à courir une fois le salarié retourné au travail ; la notification de pouvait intervenir qu'au plus tôt le premier jour suivant le dernier jour du congé parental.

Pour ce qui est du congé parental à mi-temps, celui-ci sera à l'avenir vraiment à mi-temps, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent. Il est normal qu'à la réécriture d'un nouveau projet de loi portant réforme du congé parental 16 ans après son introduction dans la législation luxembourgeoise, le législateur rectifie le tir pour remédier à pareille situation.

Jusqu'à présent, il était possible pour une personne qui travaillait à mi-temps - c'est-à-dire 20 heures/semaine - de bénéficier d'un congé parental à temps plein. Etant donné qu'avec l'introduction du PL 6935 le législateur entend dorénavant instaurer un revenu de remplacement, une personne, travaillant à mi-temps et disposant d'un demi-salaire pouvant aller jusqu'à 1.600 euros, touchera à l'avenir un revenu de remplacement réduit au prorata, même en cas de congé parental à plein temps. Le congé parental à mi-temps signifie que le salarié devra réduire son activité à moitié et non plus à raison de 20 heures. A titre d'exemple : actuellement, une personne qui travaille 30 heures par semaines, doit réduire son activité de 20 heures et travailler 10 heures par semaine en cas de congé parental à mi-temps. Dorénavant, cette personne pourra travailler 15 heures.

Le congé parental à temps plein (qu'il soit de 4 mois ou de 6 mois) constitue un droit pour toute personne affiliée au moins pendant 10 heures/semaine même si elle est affiliée auprès de plusieurs patrons.

Les différents modèles sont liés à différents contrats de travail et définis à l'article 234-44. Le paragraphe (2) de cet article introduit la forme du congé parental fractionné dans le droit national.

Le congé parental fractionné ne peut être pris que si l'on dispose d'un seul contrat de travail de 40 heures/semaine auprès d'un même employeur.

Le congé parental fractionné peut revêtir les formes suivantes :

- réduction de l'activité à raison de 20% par semaine sur une période de 20 mois,
- respectivement 4 mois pris isolément sur une période maximale de 20 mois.

Ces modalités exigent cependant un accord commun entre le salarié et l'employeur et devront être arrêtées dans un plan de congé parental, à introduire ensemble avec la demande de congé parental auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants qui restera compétente pour le versement de l'indemnité de congé parental.

L'employeur - comme par le passé - est seulement obligé d'accepter une demande de congé parental à temps plein (qu'il soit de 4 mois ou de 6 mois), alors que les formules plus flexibles (un congé parental à mi-temps ou un congé parental fractionné) reposent sur un accord commun à trouver entre l'employeur et le salarié.

Tout salarié a ainsi le droit à un entretien avec son employeur pour définir un modèle de congé parental flexibilisé.

Si aucun accord ne peut être trouvé, c'est-à-dire si in fine l'employeur refuse un congé parental à mi-temps ou un congé parental fractionné, celui-ci aura néanmoins l'obligation de soumettre une proposition alternative à son employé.

Si le salarié ne veut pas accepter la proposition alternative du patron, il continuera à avoir droit à un congé parental à plein temps, à son choix de 4 ou de 6 mois.

Le 1er congé parental devra obligatoirement être pris consécutivement au congé de maternité, d'allaitement ou d'accueil et peut être pris directement par les deux parents. Le congé parental 1 et le congé parental 2 peuvent être pris au même moment.

A défaut d'être pris, le 1er congé parental échoit et il reste le 2e congé parental qui peut être pris par l'un des parents. A l'instar du 1er congé parental, le 2e congé parental constitue un droit, mais l'employeur doit être consulté par l'employé quant à la date à laquelle il pourra être pris, sachant que le 2e congé parental peut être pris jusqu'à l'âge de 6 ans de l'enfant. Dans le cadre du 2e congé parental, l'employeur peut demander un report du début du congé selon les formes et délais qui existent déjà dans la législation actuelle.

Madame la Ministre aborde encore la protection contre le licenciement qui n'est pas très favorablement accueillie par les organisations patronales, en raison du fait qu'elle s'étendra au total à 20 mois (aujourd'hui le maximum est de 12 mois). Cette protection contre le licenciement ne vaut cependant pas en cas de faute grave de la part du salarié prenant le congé parental.

La Ministre en vient alors aux changements induits par le PL 6935 sur le Code de la sécurité sociale qui, à partir de la mise en vigueur du présent projet de loi, institutionnalisera le revenu de remplacement.

Un grand changement est à signaler dans le cadre de l'adaptation du code de la sécurité sociale à la réforme du congé parental, initiée par le PL 6935 : à l'avenir, si l'on interrompt son congé parental pour se consacrer à un nouveau job, on n'a plus besoin de rembourser les indemnités de congé parental perçues jusque-là. En effet, par le passé, la Caisse nationale des Prestations familiale (CNPf) fut souvent sollicitée par des personnes, se trouvant devant le choix de devoir ou bien refuser une nouvelle offre d'emploi (souvent mieux rémunérée) ou bien rembourser toutes les indemnités déjà perçues jusqu'à maintenant au titre d'un congé parental entamé. Ceci ne devrait plus être le cas dès la mise en vigueur de la présente réforme. Le principe qu'en cas de changement et d'accord du nouvel employeur, le congé parental peut être continué, est maintenu.

Echange de vues

Après cette présentation générale et globale du PL 6935 par la Madame la Ministre, c'est au tour des membres de la commission parlementaire de la Famille et de l'Intégration de prendre la parole et de poser tout un tas de questions.

Celles-ci concernent surtout :

- le congé parental de parents apprentis ;

Le paragraphe 6 de l'article L.234-44. (Code du Travail) précise que le parent lié par un contrat d'apprentissage ne peut opter que pour le congé parental à plein temps de 6 mois. En effet, en raison de l'organisation scolaire, c'est la seule forme de congé parental adaptée aux parents apprentis. C'est la raison aussi pour laquelle dans le commentaire des articles du document parlementaire, il faut rayer dans le tableau à la page 38 dans la rubrique « 'employeur » et la colonne « Contrat d'apprentissage » la mention « CP plein temps 4 ou 6 mois » et la remplacer par « CP plein temps 6 mois » !

- le fait que désormais - avec la mise en œuvre du PL 6935 - l'employeur, accordant le congé parental à son employé, n'a plus besoin de résider au Luxembourg (d'être établi légalement au Luxembourg), condition supprimée vu sa contrariété aux normes de droit européen ;

- le fait que désormais - avec la mise en œuvre du PL 6935 - l'employé qui résilie son contrat de travail, pendant la durée de son congé parental, n'a plus besoin de se représenter à son lieu de travail, une fois la durée de son congé parental expirée ;

En effet, et conformément au Code du Travail, la pratique voulait que jusqu'à maintenant, une fois son congé parental échu, il fallait impérativement qu'en cas de démission de l'employé pendant son congé, celui-ci se rende encore pendant au moins un jour à son lieu de travail afin de respecter le délai déclenchant son préavis (la démission avec préavis constitue un acte unilatéral, soumis à certaines règles de forme devant, le cas échéant, respecter des délais de préavis) sous peine d'être sanctionné (interruption du congé parental et donc remboursement de toutes les indemnités de congé touchées).

- le fait de savoir ce qu'il advient du congé parental de l'employé si l'entreprise pour laquelle il travaille fait faillite ; si l'enfant, pour lequel le congé parental lui est accordé, meurt prématurément ; si l'employé lui-même tombe malade durant son congé ;

Les dispositions applicables dans les cas visés ne sont pas modifiées : ainsi, à partir du moment de la prononciation de la faillite, le salarié est pris en charge par l'ADEM et reçoit à nouveau des salaires, éventuellement une indemnité de licenciement et des indemnités de chômage. Le congé parental prend fin et le paiement des indemnités est arrêté. Il n'y a évidemment pas lieu au remboursement des indemnités non encore échues. Si un des parents tombe malade durant le congé parental, cela n'a pas d'incidence étant donné qu'aucun certificat de maladie n'est censé jouer en leur faveur durant cette période. Le décès prématuré d'un enfant, objet du congé parental, déclenche immédiatement l'arrêt du congé et le salarié est aussitôt censé reprendre son travail. Si l'employeur - en l'absence de son salarié pour raison de congé parental - a entretemps engagé quelqu'un d'autre pour pourvoir au remplacement de celui-ci, il se peut que le salarié soit contraint à prendre son congé parental jusqu'au bout, c'est-à-dire qu'il restera en congé parental jusqu'à ce que son poste initialement occupé se libère à nouveau.

Une députée de l'opposition parlementaire fait alors observer à la ministre de la Famille que la flexibilité du « nouveau » congé parental - dont elle essaie de faire la promotion - n'est pas aussi flexible qu'il y paraît et que le « nouveau » congé parental ne saurait être considéré comme un congé parental à la carte. Elle s'interroge pourquoi la ministre ne s'est pas prononcée pour un vrai congé parental à la carte en instaurant par ex. un système de crédit horaire incitant l'employé à négocier son congé parental avec son employeur ? Si de toute façon, l'employé - de son propre gré - ne peut prendre que 6 ou 4 mois de congé parental à temps plein et que toute autre durée de congé parental ne peut être obtenue qu'avec l'accord du patron, pourquoi ne pas instaurer directement un congé parental flexible digne de ce nom ?

La représentante CSV se demande par ailleurs pour quelle raison l'employé perd 1/3 de son congé parental s'il opte pour un congé parental à la carte, c'est-à-dire si l'employé opte pour un congé parental fractionnable lui permettant de réduire son activité professionnelle de 20% par semaine dans une période de 20 mois, donc de réduire en fait son activité uniquement de 4 mois dans une période de 20 mois alors qu'il peut la réduire de 6 mois s'il prend un congé parental à temps plein ?

De ce point de vue, ne serait-il pas plus juste alors d'introduire un modèle de congé parental fractionnable permettant à l'employé de réduire son activité professionnelle de 20% par semaine dans une période de 30 mois, respectivement de la réduire de 6 x 1 mois dans une période de 30 mois au lieu de 4 x 1 mois dans une période de 20 mois ?

De surcroît, elle interpelle la ministre sur un accord de principe qu'elle avait dit vouloir trouver avec les banques afin d'instaurer un moratoire pour le paiement du prêt hypothécaire. Cet accord avec les banques, a-t-il pu être trouvé sachant que jusqu'à présent les banques pouvaient instaurer un tel moratoire, mais qu'elles n'étaient cependant pas obligées de le faire ?

Madame la Ministre répond qu'en effet, un accord de principe a été trouvé avec l'ABBL et les négociations reprendront une fois la loi votée.

Par ailleurs, la Ministre note avec satisfaction que tout le monde semble aujourd'hui s'accorder sur le fait qu'il faut adapter le congé parental aux besoins des parents dans un monde du travail qui se réinvente constamment.

Elle se défend aussi d'avoir dit que le présent projet de loi consacre l'introduction d'un congé parental à la carte. L'affaire du crédit horaire - un système réclamé par le LCGB - doit aussi pouvoir être organisée et jusqu'à preuve du contraire, il faut toujours que employeurs et employés puissent se concerter et se mettre d'accord.

Qu'avec l'introduction du nouveau projet de loi réformant le congé parental, l'employé puisse désormais opter pour un congé parental fractionnable lui permettant de réduire son activité professionnelle de 4 mois dans une période de 20 mois (réduction de 20% par semaine dans une période de 20 mois) relève, selon la Ministre, d'une décision politique.

Myriam Schanck, Président du comité-directeur de la Caisse nationale des prestations familiales (CNPF) avance qu'un employé - travaillant 40h/semaine auprès d'un même employeur - puisse à l'avenir avoir la possibilité de réduire son activité professionnelle sur une durée de 4 mois distincts dans une période de 20 mois, c'est-à-dire de la réduire de 4 x 1 mois dans une période de 20 mois. A ses dires, la CNPF - par le passé - aurait été sollicité à de nombreuses reprises par des parents désirant bénéficier d'un congé parental de 6 mois (le plus souvent cependant à mi-temps) ou alors de 1 ou de 2 mois (p.ex. pour les vacances d'été) ; possibilités qui étaient toujours exclues par les contraintes de la directive européenne qui prévoit un minimum de 4 mois.

La réduction - à des fins de congé parental - de l'activité professionnelle d'un employé de 4 mois dans une période de 20 mois fut aussi le « grand maximum » jugé acceptable par le patronat. Garantir à l'employé, prenant un congé parental, une protection contre le licenciement allant au-delà de 20 mois aurait été tout simplement impensable aux yeux de ce dernier.

Pour ce qui est de la volonté des banques d'instaurer un moratoire, Mme Cahen confirme - suite à sa demande et son insistance auprès des établissements de crédit - l'existence d'un accord de principe, mais déclare que celui-ci ne peut pas être mentionné dans un texte législatif puisqu'un accord repose toujours sur une base contractuelle qui lie le client à la banque. Néanmoins, l'ABBL s'est déclarée d'accord à promouvoir auprès des établissements bancaires cette option en faveur des parents bénéficiaires du congé parental.

Un représentant des Verts se félicite de la flexibilisation engendrée par le PL 6935 qui, à ses dires, constitue un progrès considérable et un pas important dans la bonne direction, même si déjà sous l'ancienne législation, un employé - en bons termes avec son patron - pouvait opter pour le congé parental de son choix ; choix qui était certes plus limité.

Un député CSV demande alors à Madame Schanck si elle est en possession de statistiques exactes indiquant la répartition du congé parental dans les secteurs public et privé. Celle-ci lui répond qu'elle ne les pas directement en tête, mais que toutes proportions gardées, en aucun cas - et contrairement à ce que d'aucuns pourraient penser -, le nombre de congés parentaux pris par des fonctionnaires dans le secteur public excèderait de façon significative celui pris par des salariés dans le secteur privé. Elle s'engage à communiquer des chiffres au président de la commission.

Une représentante CSV, soucieuse de l'égalité entre femmes et hommes dans le monde professionnel, pose la question de savoir si, à des fins de favoriser l'accès des femmes à des postes de responsabilité, le projet de loi ne devrait pas faire abstraction de la disposition selon laquelle le 2e congé parental peut être reporté si le salarié est un cadre dirigeant de l'entreprise ?

En réponse à cette question, Madame la Ministre doit avouer que cette problématique ne fut jamais évoquée lors des nombreux entretiens qu'elle a menés avec des représentants syndicaux, patronaux ou autres associations défendant les intérêts des femmes dans l'optique d'une réforme du congé parental.

Dans ce contexte, une autre représentante CSV informe la Ministre que dans le secteur conventionné (parapublic), les chargées de direction ont été autorisées, il y a de cela quelque temps déjà, de ne plus devoir travailler à plein temps.

Une représentante LSAP s'informe ensuite de ce qu'il en est du congé parental dans le cadre de la garde alternée d'un enfant (cas des parents qui ne vivent plus en couple). Madame la Ministre précise alors que chacun des parents séparés a droit au congé parental, mais qu'il est évident que l'un entre eux ne peut postuler qu'au 1er congé parental et l'autre qu'au second congé parental sachant que l'un des deux congés parentaux doit être pris impérativement à l'issue du congé de maternité.

Dans ce cas de figure bien précis, Madame Schanck précise que déjà à l'heure actuelle, la question du congé parental en cas de garde alternée d'un enfant s'est posée, notamment par le fait qu'au Luxembourg (contrairement à la France p.ex.) une personne ne peut être déclarée qu'à une seule adresse. Ainsi, si un parent doit répondre à la condition d'élever un enfant dans son ménage pour pouvoir demander un congé parental, le parent devrait déclarer l'enfant chez soi ; nécessité qui serait en contradiction avec les possibilités offertes aux parents de prendre conjointement un congé parental ou un congé fractionné, mais aussi contraire au principe de la garde alternée (qui n'est d'ailleurs pas encore introduit dans la législation luxembourgeoise).

Une dernière question émanant d'une députée concerne le congé parental en cas de naissance multiple, pour laquelle il est répondu qu'un congé parental est dû isolément pour chaque enfant de la naissance (simplification des mesures actuellement en vigueur).

Finalement, les députés de la Commission de la Famille s'accordent pour nommer son Président rapporteur du projet de loi portant réforme du congé parental.

Luxembourg, le 16 février 2016

Le Secrétaire-administrateur,
Jean-Paul Bever

Le Président,
Gilles Baum