



NEWSLETTER

N° 3/2016 26 octobre 2016

1. Conditions d'ouverture au congé parental
2. Modification des formes et de la durée du congé parental
3. Indemnisation du congé parental
4. Dispositions transitoires

LA RÉFORME DU CONGÉ PARENTAL

Le 11 octobre 2016 a été votée une loi¹ portant refonte du congé parental introduit dans notre législation en 1999 afin d'une part de le rendre plus attrayant pour les parents et d'autre part de tenir compte des décisions rendues au niveau européen.

Ses objectifs visent à mieux répondre aux besoins des parents, dans le souci d'améliorer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Son

objectif principal est d'augmenter la proportion des pères qui en profitent afin de favoriser l'égalité des chances, mais aussi d'accroître de manière générale le nombre de personnes qui y ont recours.

Le congé parental devient donc fractionnable et indemnisé par un réel revenu de remplacement, ce qui en fait un congé plus « sur mesure² ».

1. Conditions d'ouverture au congé parental

1.1. Âge de l'enfant augmenté

La limite d'âge de l'enfant pour lequel le 2^{ème} congé parental peut être pris est augmentée. Elle passe de 5 ans à 6 ans en cas de naissance et à 12 ans en cas d'adoption.

En cas d'adoption, le congé parental peut être pris endéans une période de 6 ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis de l'enfant au plus tard.

1.2. Élever l'enfant dans son foyer pendant le congé parental

Il n'est plus requis que l'enfant soit élevé dans le foyer familial depuis la naissance ou l'accueil de l'enfant concerné. Ainsi suffira-t-il que l'enfant soit principalement dans le foyer du parent demandeur du congé parental pendant la durée du congé.

1.3. Salarié à temps partiel : seuil abaissé à 10 heures par semaine

Dans le but de rendre le congé parental accessible aux personnes ne disposant pas d'un travail à plein ou à mi-temps, la condition d'affiliation pendant les douze mois précédant le début du congé parental, qui était de 20 heures au minimum, a été revue à la baisse et fixée à dix heures par semaine.

Cette diminution vise à pallier l'abrogation de l'allocation d'éducation dans le cadre du « Zukunftspak ». Cette allocation profitait principalement aux personnes sans activité professionnelle, alors que l'octroi du congé parental exigeait une activité professionnelle d'au moins 20 heures par semaine. Ainsi, le cercle des personnes souhaitant interrompre leur carrière pour se consacrer à l'éducation de leur enfant, tout en gardant un lien avec leur activité professionnelle, sera agrandi.



1. Loi du 3 novembre 2016 portant réforme du congé parental (Mémorial A 2016, page 4201).

2. Source : rapport de la Commission de Famille et de l'Intégration (06/10/2016) document parlementaire n°6935/9A.

Le nouveau congé parental pourra bénéficier aux personnes qui cumulent plusieurs contrats de travail auprès de divers employeurs (comme par exemple les employés de maison ou les personnes de charge occupées dans les ménages privés). Précisons que chaque parent détenteur d'un contrat de travail pour moins de 20 heures par semaine ou qui est employé auprès de plus d'un employeur, a droit à la seule formule du congé parental à plein temps de quatre mois ou de six mois par enfant.

1.4. Parents en congé parental en même temps

Désormais les deux parents pourront être à la même période en congé parental, que ce soit à temps plein ou à temps partiel.

1.5. Délai de préavis raccourci de 6 à 4 mois pour le 2^{ème} congé parental

Le délai de notification à l'employeur a été réduit de 6 à 4 mois pour le 2^{ème} congé parental pour permettre au parent qui ne bénéficie pas du congé de maternité de bénéficier du congé parental au moment de la naissance de l'enfant.

2. Modification des formes et de la durée du congé parental

2.1. Trois formules de congé parental

Le principe que le congé parental doit être pris en entier en une seule fois est remplacé par un système à trois formules qui a pour but de donner plus de souplesse lors de la prise d'un congé parental :

- congé parental à temps plein de 4 ou 6 mois: le salarié arrête complètement de travailler.
- congé parental de 8 à 12 mois à temps partiel : un salarié dont la durée de travail est au moins de la moitié de la durée de travail normale de l'entreprise a le droit de choisir ce demi-congé parental qui correspondra effectivement à une réduction de son temps de travail 50% et non plus à une réduction de 20 heures par semaine.
- nouvelle formule de congé parental fractionnable : un salarié travaillant 40 heures par semaine auprès d'un même employeur, aura la possibilité, de l'accord de l'employeur, de réduire son activité professionnelle de 20% par semaine ou de réduire son activité professionnelle sur une durée de 4 mois distincts dans une période de 20 mois.

Le 1^{er} congé parental doit toujours obligatoirement être pris consécutivement au congé de maternité, d'allaitement ou d'accueil.

L'employeur est obligé d'accepter un congé parental à plein temps. Il peut refuser un congé parental à temps partiel ou un congé fractionné, mais dans ce dernier cas il aura l'obligation de soumettre une proposition alternative.

Les modalités du congé parental fractionné sont à arrêter d'un commun accord entre l'employeur et le parent dans un plan de congé parental qui est à introduire avec la demande auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants³. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si l'employeur refuse l'octroi du congé parental sous cette forme, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les 2 semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de 2 semaines à partir de cette notification. Dans le cadre

de cet entretien, l'employeur doit motiver sa décision et proposer au parent, par écrit, une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si 2 semaines après cet entretien, les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de 6 mois ou de 4 mois à plein temps.

2.2. Apprenti

La personne disposant d'un contrat d'apprentissage ne pourra recourir qu'au seul congé parental à plein temps de 4 ou de 6 mois.

2.3. Salarié en période d'essai

La nouvelle loi précise que dans le cas d'un salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée comportant une clause d'essai, le droit au congé parental ne peut prendre effet et le congé ne peut être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai.

3. Ancienne Caisse nationale des prestations familiales

3. Indemnisation du congé parental

L'indemnité forfaitaire actuelle de 1.778,31€ par mois pour le congé à plein temps et de 889,15€ par mois pour le congé à temps partiel sera remplacée par un réel revenu de remplacement, en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension sur les douze mois précédant le début du congé parental.

Ce revenu de remplacement aura une limite inférieure de 1.922,96€ (= salaire social minimum non qualifié) et une limite supérieure correspondant au montant du salaire social minimum augmenté de 2/3, soit 3.204,93 €.

Attention : ces montants correspondent toujours à des contrats de travail à plein temps.

L'indemnité sera soumise aux charges sociales et fiscales applicables en matière des salaires, la part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse pour l'avenir des enfants et la part salariale à charge du parent.

4. Dispositions transitoires

Les nouvelles dispositions s'appliqueront aux demandes introduites auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants après le 1^{er} décembre 2016.

Toutefois, si la demande de congé parental a été introduite avant le 1^{er} décembre 2016 et que le congé parental doit débiter après le 1^{er} décembre, le parent bénéficiaire a plusieurs choix :

- il ne fait aucune démarche et il reste sous l'ancien régime,
- il veut maintenir la forme de son congé parental (6 mois à plein temps, 12 mois à temps partiel), mais bénéficié de la nouvelle indemnité : il doit adresser un courrier recommandé à la Caisse pour l'avenir des enfants. Un modèle de lettre sera disponible sur son site à partir du 1^{er} novembre 2016⁴.

- il veut un tout nouveau modèle de congé parental (p.ex. 4 mois), il faut introduire une nouvelle demande qui exige un nouvel accord de son employeur. Les nouveaux formulaires seront disponibles à partir du 1^{er} novembre 2016⁵.

Par contre, si le congé parental a commencé avant le 1^{er} décembre 2016, le parent bénéficiaire reste obligatoirement sous l'ancien régime. La CSL publiera pour la fin de l'été une brochure plus complète, détaillant notamment les conditions d'octroi intégrales de l'aide financière pour études supérieures.

4. Source : <http://www.reforme-famille.public.lu/fr/conge-parental/flexibilisation.html>

5. Source : <http://www.reforme-famille.public.lu/fr/conge-parental/flexibilisation.html>