



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG

# ***Proposition de loi sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle***

---

Luxembourg, le 18 novembre 2020

# **Proposition de projet de loi portant transposition de la directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil**

## **EXPOSE DES MOTIFS**

La présente proposition de projet de loi s'inscrit dans le cadre de la transposition de la directive 2019/1158/UE concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

La directive en question abroge la directive 2010/18/UE, portant application de l'accord-cadre sur le congé parental révisé en 2009 par les partenaires sociaux interprofessionnels européens.

Ainsi, le congé parental est déjà présent dans le Code du travail luxembourgeois, mais il y a lieu d'adapter certains articles. Il est par ailleurs nécessaire d'introduire certaines dispositions relatives au nouveau congé social afin d'être conforme au droit européen.

La transposition de cette directive est d'autant plus importante suite à cette période de crise Covid19, qui a mis en exergue la nécessité de pouvoir se libérer de son travail dans des circonstances particulières. Ce dont le gouvernement a tenu compte en instaurant à pied levé un congé pour raisons familiales spécial Covid et un congé pour soutien familial.

Les formules de travail plus souples et le recours au télétravail ont permis à bon nombre de salariés de continuer à exercer leur activité professionnelle à partir de leur domicile. Néanmoins, pendant cette période difficile la mise en œuvre de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle a fait défaut pour la plupart des parents et aidants.

La directive vise à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et leur traitement en milieu professionnel. Le meilleur moyen d'y parvenir est de faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés. D'ailleurs, la directive vise à accroître la participation des femmes au marché du travail et à établir un meilleur partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes.

Les formules de travail plus souples présentes dans la directive poursuivent l'objectif d'encourager les femmes à rester sur le marché du travail tout en ayant des enfants à charge. De même, la directive a pour dessein d'inciter les hommes à assumer une part égale des responsabilités familiales en créant des congés de paternité et des congés parentaux rémunérés de manière suffisante.

L'absence d'une rémunération suffisante contribue en effet à ce que peu de pères décident de prendre un congé. En outre, la question des stéréotypes concernant à la fois les emplois et le rôle des hommes et des femmes doit nécessairement être abordé par les politiques en matière d'égalité de traitement.

En tout état de cause, il faut noter qu'il s'agit au niveau européen d'une directive prescrivant des exigences minimales pour les congés familiaux. Le législateur national peut choisir d'introduire et doit maintenir des dispositions qui sont plus favorables aux salariés que celles stipulées dans la directive.

## TEXTE DE LA PROPOSITION

(Les extraits en gras et en italique correspondent aux ajouts et modifications proposés.)

**Il est proposé de modifier/introduire dans le Code du travail sous le livre II « Réglementation et conditions de travail », Titre III – « Repos, congés et jours fériés légaux », Chapitre IV.- Congés spéciaux :**

### 1. Congé de paternité

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 :*

*(Loi du 15 décembre 2017)*

*2. dix jours pour le père **ou la personne reconnue comme second parent**, en cas de naissance d'un enfant ;*

*[...] »*

**Commentaire :** Comme demandé par la CSL dans ses avis du 12 octobre 2016 et du 1<sup>er</sup> décembre 2017 relatifs au projet de loi ayant créé ce congé de paternité, il y a lieu d'ajouter la possibilité du congé de paternité pour tout second parent équivalent au père. En effet, en limitant ce congé au « père », la loi ignore la situation des couples de personnes de même sexe.

### 2. Congé parental

Art. L.234-43

*« (1) Tout parent a droit, suite à la naissance ou à l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, à un congé parental tant que les enfants n'ont pas atteint l'âge de ~~six~~ **huit ans** aux conditions et dans les limites de la présente loi. Le délai de ~~six~~ **huit ans** est porté à douze ans pour les parents d'un ou de plusieurs enfants adoptés, **pour les parents en situation de handicap et les parents dont les enfants sont en situation de handicap ou souffrent d'une maladie à long terme.** »*

**Commentaire :** Le congé parental peut être pris pour tout enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de huit ans et non six ans comme précédemment prévu par l'article 234-43. (1). En effet, la directive stipule dans son article 5 (1) que le congé parental est à prendre avant que l'enfant n'atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans. Il s'agit par cette mesure de garantir la possibilité pour chaque parent d'exercer effectivement son droit au congé parental.

Au même titre que les parents adoptifs, les parents en situation de handicap et les parents dont les enfants sont en situation de handicap ou souffrent d'une maladie à long terme doivent avoir la possibilité de faire usage de leur congé parental dans un délai maximal allant jusqu'à 12 ans de l'enfant.

Art. L. 234-46.

*« (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de ~~six~~ **huit ans** accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de ~~six~~ **huit 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 douze ans accomplis de l'enfant.*

***Le parent en situation de handicap et le parent dont l'enfant est en situation de handicap ou souffre d'une maladie à long terme peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant. »***

**Commentaire :** Au Luxembourg, les conditions d'accès sont les mêmes pour tout parent sauf en ce qui concerne le délai, qui est augmenté à douze ans en cas d'adoption.

Dans l'article 5(8) de la directive 2019/1158/UE, les parents en situation de handicap et les parents dont les enfants sont en situation de handicap ou souffrent d'une maladie à long terme sont abordés au même titre que les parents d'enfants adoptifs, ce qui montre qu'il est nécessaire de leur donner la possibilité d'appliquer le même délai de douze ans afin de leur garantir la possibilité d'exercer leur droit au congé parental.

#### *Art L.234-44*

*(1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article L. 234-43, a droit, à sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.*

*(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est égale à la durée normale de travail applicable dans l'établissement / l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental sous les formes suivantes :*

*1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;*

*2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois.*

*(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement / l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.*

*(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail, dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement / l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective, a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1er du présent article. En cas de pluralité de contrats de travail, le parent a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1er du présent article.*

*(5) Est considérée comme durée de travail du parent salarié la durée prévue au contrat de travail. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question. Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental, conformément au paragraphe 1er, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.*

*(6) Le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage peut prétendre au congé parental à temps plein de quatre ou six mois par enfant.*

*(7) En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.*

*(8) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article L. 234-43 cesse d'être remplie.*

*(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par l'employeur et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. 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.*

***L'employeur ne peut refuser le congé parental sous une de ces formes que pour les raisons et dans les conditions suivantes :***

- ***lorsqu'une proportion significative d'une entreprise ou d'un département d'entreprise demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée ;***
- ***lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'œuvre dans la branche visée ;***
- ***lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière ;***
- ***lorsque le salarié est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'entreprise ;***

*Si l'employeur refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux 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 deux 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 six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1er.*

**Commentaire :** Les salariés doivent avoir le droit de demander à prendre un congé parental en ayant recours à une solution flexible. Aujourd'hui, cette possibilité se présente dans le Code du travail par le choix entre 4 ou 6 mois de congé parental à temps plein ou 8 à 12 mois de congé parental à temps partiel. En plus, un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de 20% par semaine pendant une période de 20 mois ou un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois, peut être pris.

Lors de l'examen des demandes de congé parental à temps plein, les employeurs offrent, dans la mesure du possible et avant tout report, des solutions flexibles pour prendre un congé parental.

Néanmoins, si aucun accord sur les solutions flexibles ne peut être trouvé entre le salarié et l'employeur, le salarié est en droit de prendre un congé parental à temps plein suivant son choix de 6 mois ou 4 mois.

La CSL estime que le problème consiste dans le fait que ces solutions flexibles sont soumises à l'accord de l'employeur. Ainsi, si l'employeur refuse la demande du salarié, la seule possibilité pour le salarié restera le congé parental à temps plein. Le législateur devrait donc aller plus loin que la directive et consacrer un véritable droit au recours d'une solution flexible pour la prise du congé parental par le salarié en limitant les cas dans lesquels le congé parental sous une forme plus flexible peut être refusé par l'employeur. Il s'agit de certaines limites qui sont imposées à l'employeur à l'article L.234-46 du Code du travail sur le report du « deuxième congé parental ».

### **3. Rémunération fixée de manière à faciliter la prise du congé parental par les deux parents**

#### **Code de la sécurité sociale**

*Art. 307*

*« (1) L'indemnité est calculée sur la base du revenu professionnel défini au titre de l'assurance pension relatif aux affiliations en cours au début du congé parental.*

*Le montant de l'indemnité correspond au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des douze mois de calendrier précédant le début du congé parental. Les modifications de revenus intervenues après le début du congé parental impliqueront le recalcul de l'indemnité.*

Les montants du revenu professionnel entrant dans le calcul de l'indemnité sont réduits au nombre indice cent du coût de la vie et adaptés à l'évolution de cet indice suivant les modalités applicables aux traitements et pensions des fonctionnaires de l'État.

(2) L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être inférieure au produit de la durée calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail et du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle.

L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être supérieure au produit de la durée calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L. 234-44 du Code du travail et d'un montant égal à cinq tiers **2,5 fois** le salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle.

Les fractions de cents sont arrondies vers le haut si elles sont supérieures ou égales à cinq millièmes d'euros.

Les fractions de cents sont arrondies vers le bas si elles sont inférieures à cinq millièmes d'euros.

(3) L'indemnité est soumise aux charges fiscales et sociales, à l'instar du revenu sur base duquel elle est calculée, mais exempte des cotisations pour l'indemnité pécuniaire de maladie ainsi que des cotisations en matière d'assurance accidents et d'allocations familiales. La part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse.

(4) Pendant la durée du congé parental à plein temps, le paiement de l'indemnité est continué en cas de survenance d'une maladie pour autant que les autres conditions restent remplies. Le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie et, pour les salariés, également le droit à la continuation de la rémunération est suspendu.

Pour le parent bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel, le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou à la continuation de la rémunération est maintenu pour la durée de travail restante.

(5) L'indemnité est suspendue pendant la période du droit à l'indemnité pécuniaire de maternité prévu à l'article 25.

(6) Si la période indemnisée est inférieure à un mois, le parent bénéficiaire a droit à un prorata de l'indemnité pour la fraction du mois entamée.

(7) L'indemnité est versée à la fin de chaque mois pour lequel elle est due, à condition que la demande et les autres pièces justificatives aient été introduites dans le délai prescrit. En cas de présentation tardive de la demande ou des autres pièces justificatives requises, elle est versée dès que l'instruction du dossier par la Caisse est terminée.

(8) Les mensualités déjà versées donnent lieu à restitution intégrale en cas de violation des dispositions des articles L. 234-43, paragraphe 1er du Code du travail, 29bis, paragraphe 1er de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État et 30bis, paragraphe 1er de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux et en raison

a) de la résiliation volontaire du contrat de travail par le parent, lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental, ou

b) de l'interruption du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté.

Les exceptions prévues au point b) ci-dessus ne sont prises en considération qu'à condition que l'interruption du congé et la cause de l'interruption aient été notifiées préalablement à la Caisse par le parent bénéficiaire. Lorsque la cause de l'interruption est extérieure au bénéficiaire, la notification doit être complétée d'une attestation émanant de l'employeur si la cause est inhérente à l'entreprise, sinon de l'autorité compétente pour constater la cause en question.

Toutefois, en cas de changement d'employeur pendant le congé parental, le parent bénéficiaire peut reprendre son travail avant l'expiration du congé, l'indemnité versée jusqu'à cette date restante acquise. »

**Commentaire :** Afin d'inciter les parents à prendre le congé parental, la directive recommande aux Etats membres de fixer l'indemnité du congé parental de manière à faciliter la prise dudit congé par les deux parents.

Dans ce sens, la CSL estime qu'il faut que le montant de l'indemnité perçue pendant le congé parental soit clair pour les salariés avant l'introduction de leur demande de congé parental<sup>1</sup>.

Le congé parental entraîne souvent une perte de revenu pour la famille. Or, le parent qui gagne le revenu le plus élevé de la famille n'est en mesure d'exercer son droit au congé parental que si l'indemnité est suffisamment élevée pour permettre un niveau de vie décent compte tenu des dépenses du ménage.

Ici, il faut inclure l'optique de l'égalité de traitement puisqu'encore bien souvent le revenu le plus élevé de la famille est perçu par l'homme, ce qui a pour conséquence que la femme prenne sur soi la responsabilité de l'éducation des enfants, ce qui l'empêche de rester sur le marché du travail ou d'évoluer dans sa carrière.

Au Luxembourg, le plafond de l'indemnité qu'il est possible de percevoir mensuellement pendant le congé parental est fixé à 3569,99 Euros pour un salarié travaillant à temps plein. Dans certains cas, ce plafond n'est pas assez élevé et les parents sont ainsi découragés à exercer leur droit au congé parental. D'autant plus, qu'au moment de l'arrivée d'un nouveau membre dans la famille, il n'est pas évident de réduire le train de vie du ménage.

Aussi, faut-il tenir compte du fait que ce plafond varie en fonction du nombre d'heures de travail du salarié<sup>2</sup>. Ainsi, pour un salarié qui détient un contrat à temps partiel ce plafond est dégressif. C'est-à-dire, que le montant perçu mensuellement par le parent, qui exerce son droit au congé parental est calculé sur base du nombre d'heures qu'il doit normalement prêter conformément à son contrat de travail. Cela a pour conséquence, que plus la rémunération du salarié est élevée, plus la perte de sa rémunération en exerçant son droit au congé parental sera elle aussi élevée.

De ce fait, la CSL propose de relever le plafond de l'indemnité du congé parental à un maximum de 2,5 fois le salaire social minimum, ce qui correspond d'ailleurs au plafond mis en place pour les indemnités de chômage.

## **4. Congé social (congé d'aidant)**

**Il est proposé d'introduire dans le Code du travail sous :**

**Livre II – Règlementation et conditions de travail,**

**Titre III – « Repos, congés et jours fériés légaux »,**

**Chapitre IV.- Congés spéciaux**

**« Section 14. – Le congé social**

**Art. L. 234-80.**

**1) Le salarié a droit à un congé social selon la manifestation des événements suivants:**

**1. événements en relation directe avec la personne du salarié demandeur d'un congé social :**

- convocations judiciaires**
- examens dans le cadre d'études;**
- incidents majeurs (p.ex. incendie au domicile).**

<sup>1</sup> A ce propos, la CSL salue le fait qu'un calculateur en ligne se trouve sur le site de la Caisse pour l'avenir des enfants.

<https://cae.public.lu/fr/conge-parental/calculateur--revenu-nouveau-conge-parental-.html>

<sup>2</sup> Brochure CSL Droit du travail, Le congé parental situation au 1<sup>er</sup> février 2020, page 42 et suivantes

file:///C:/Users/emilia/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge\_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/Le%20congÃ©%20parental%20-%20Francais%20(1).pdf

**2. événements en relation avec un membre de la famille ou du ménage du salarié et pour laquelle l'assistance et l'intervention ponctuelle extraordinaire de la part du salarié s'avère être indispensable:**

- soins et assistance en cas de maladie ou d'accident ;
- visites médicales, interventions et séances thérapeutiques ;
- problèmes majeurs en relation avec la scolarité d'un enfant.

**Aux fins du présent article on entend par membre de la famille, tout membre de la famille en ligne directe, collatérale ou par alliance jusqu'au 3ème degré de parenté et le conjoint ou le partenaire d'un salarié.**

**Le salarié travaillant à temps plein respectivement occupant une tâche partielle supérieure ou égale à cinquante pour cent d'une tâche complète bénéficie d'un congé social de vingt-quatre heures au maximum par période de trois mois. Ce congé est de douze heures au maximum par période de trois mois si le salarié occupe une tâche partielle correspondant à moins de cinquante pour cent d'une tâche complète.**

**Le congé social peut être fractionné selon les besoins du salarié.**

**La durée du congé social ne peut pas être imputée sur le congé annuel de récréation tel qu'il résulte des articles L. 233-1 à L. 233-15 ou d'un accord collectif ou individuel.**

**3) L'absence du salarié pendant le congé social est justifiée moyennant un justificatif, une attestation ou toute pièce utile permettant la documentation de l'événement donnant lieu à l'absence ou d'une attestation médicale attestant d'un besoin de soins ou d'aide pour raison médicale d'un membre de la famille ou d'une personne vivant dans le même ménage que le salarié.**

**Le salarié est obligé d'avertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci au plus tard le premier jour de son absence.**

**Le salarié remet son justificatif lors du premier jour de la reprise du travail. Le justificatif peut être une attestation sur l'honneur du salarié.**

**4) La période du congé social est assimilée à une période de travail effectif. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.**

**L'employeur 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 tel que prévu par l'article L. 124-2. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.**

**Si suite au congé social, le salarié considère ou établit des faits laissant présumer qu'il a été licencié au motif qu'il a demandé ou a pris le congé social, il incombe à l'employeur de prouver que le licenciement était fondé sur d'autres motifs.**

**Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat en violation du présent article, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4) »**

**5) Le salarié, qui est l'aidant d'une autre personne, a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail et/ou d'effectuer du travail à distance pour autant que possible pendant une période déterminée.**



***L'employeur examine sa demande et y répond en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié. En cas de rejet de la demande faite par le salarié, l'employeur est tenu de motiver son rejet par écrit.***

***Le salarié a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue et cela même avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie.***

**Commentaire :** La CSL tient à ce que l'introduction d'un nouveau congé social dans le Code du travail s'articule le mieux possible avec le congé social déjà en vigueur dans certaines conventions collectives. Le champ d'application du congé social a donc été repris de la convention collective pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social (CCT SAS), qui semble être la plus favorable sur ce point. En effet, la convention octroie le congé social selon que l'évènement donnant accès au congé social soit en rapport avec la personne même du salarié ou selon que l'évènement soit en rapport avec un membre de la famille du salarié.

Selon la directive, la définition de « membre de la famille » inclut le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou, lorsque la législation nationale reconnaît de tels partenariats civils, le partenaire civil d'un salarié. Or, elle n'inclut pas directement les grands-parents, ni les frères et sœurs, ... etc.

Pourtant, dans son considérant (27) la directive encourage les États membres à rendre le droit au congé d'aidant disponible par rapport à d'autres membres de la famille, tels que grands-parents, frères et sœurs.

La CSL estime qu'il est nécessaire de conférer au terme de « membre de la famille » la définition de langage courant, qui ne se restreint pas à une ligne descendante ou ascendante directe du membre de la famille. Néanmoins, une limite raisonnable peut être insérée, par exemple le 3<sup>ème</sup> degré de parenté permet d'inclure les oncles/tantes et neveux/nièces. A savoir que les cousins ne font partie que du 4<sup>ème</sup> degré de parenté. Le congé social permettra ainsi de pallier les lacunes du congé d'accompagnement des personnes en fin de vie, qui ne prévoit que l'accompagnement des parents au premier degré ou d'un parent au second degré en ligne collatérale.

L'absence du salarié sera justifiée par un justificatif, une attestation ou toute pièce utile permettant la documentation de l'évènement donnant lieu à l'absence. Le salarié remet le justificatif à son employeur le premier jour de la reprise du travail. Le justificatif peut être une attestation sur l'honneur du salarié. Le besoin de soins ou d'aide pour raison médicale sera attesté par un médecin, qui émettra alors une attestation médicale.

L'absence est assimilée à une période de travail effectif et le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement.

La directive prévoit 5 jours de congé social pour aidants, il s'agit d'un strict minimum et le législateur est libre de prendre des mesures plus favorables aux salariés en augmentant ce seuil minimal. La CSL estime que le nombre de jours maximaux, tels qu'ils sont en vigueur dans la fonction publique peuvent être repris dans ce contexte. Il s'agit de 24 heures au maximum sur une période de trois mois pour une tâche supérieure ou égale à 50% d'une tâche complète et 12 heures au maximum sur une période de trois mois pour une tâche inférieure à 50 %.

Si le médecin atteste un besoin prolongé de soins ou d'aide sur une période déterminée, le salarié a le droit de prendre une avance sur son congé social normalement dû.

Ainsi, il est possible que plusieurs personnes s'occupent d'une même personne malade et bénéficient toutes d'un congé social sans être présentes en même temps auprès de la personne en question.

Conformément à l'article 12 de la directive, il y a lieu d'attribuer une protection contre le licenciement au salarié ayant profité du congé social et la charge de la preuve dans un tel cas doit peser sur l'employeur.

L'aidant doit en outre avoir le droit de demander de recourir à des formules de travail plus souples si besoin et bien évidemment le droit de revenir à sa position initiale s'il le souhaite, conformément à l'article 9 de la directive.

## **5. Absence du travail pour raisons de force majeure**

**Il est proposé de modifier/introduire dans le Code du travail sous :**

**Livre II – Règlementation et conditions de travail,**

**Titre III – Repos, congés et jours fériés légaux,**

**Chapitre IV.- Congés spéciaux**

**« Section 15 – Absence du travail pour raisons de force majeure**

**Art. 234-81**

**« Chaque salarié a le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure qui rend indispensable la présence immédiate du salarié.**

**La force majeure exige la réunion de trois critères cumulatifs : l'extériorité, l'imprévisibilité et l'irrésistibilité.**

**Pendant toute la durée de l'absence, l'employeur 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 tel que prévu par l'article L. 124-2. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet. »**

**Si suite à son absence pour raisons de force majeure, le salarié considère ou établit des faits laissant présumer qu'il a été licencié au motif qu'il s'est absenté de son poste de travail pour une raison de force majeure, il incombe à l'employeur de prouver que le licenciement était fondé sur d'autres motifs.**

**Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat en violation du présent article, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4) »**

**Commentaire :** Cet article donne le droit à un salarié de s'absenter de son poste de travail dans le cas où un événement de force majeure se présente à lui et que sa présence est immédiatement indispensable.

La force majeure est définie comme un événement présentant trois caractères cumulatifs à savoir :

- L'extériorité, l'événement est extérieur à la partie qui l'invoque (hors de son contrôle) ;
- L'imprévisibilité, l'événement ne pouvait être raisonnablement prévu ;
- L'irrésistibilité, un événement dont les effets n'auraient pas pu être évités par des mesures appropriées.

La directive prévoit que ce droit peut être limité en instaurant une limite de durée par année ou par événement de l'absence pour force majeure. La CSL estime qu'une limitation de ce droit par année ou par événement n'a pas lieu d'exister, puisque l'événement de force majeure ne dépend pas de la volonté du salarié et par définition sa présence est immédiatement indispensable.

La CSL propose de reprendre le texte de la directive et d'y intégrer une protection contre le licenciement afin d'éviter tout abus de la part de l'employeur. Ainsi, si le salarié établit des faits laissant présumer qu'il ait été licencié pour s'être absenté de son poste de travail pour une raison de force majeure, la charge de la preuve doit peser sur l'employeur. »

## 6. Formules souples de travail

Art. L. 234-47.

*(11) Le salarié, **qui est parent d'un enfant âgé de moins de douze ans**, a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail et/ou **d'effectuer du travail à distance pendant une période déterminée**. ~~ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail.~~ L'employeur examine sa demande et y répond en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié. En cas de rejet de la demande faite par le salarié, l'employeur est tenu de motiver son rejet.*

**Le travail à distance doit le cas échéant être organisé sans préjudice des dispositions légales en vigueur.**

**Le salarié a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue. Le salarié a aussi le droit de revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie.**

**Tout licenciement et toute convocation à un entretien préalable en vue d'un licenciement au motif que le salarié a exercé son droit de demander une formule souple de travail sont interdits.**

**La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.**

**Si suite à une demande ou prise de formules souples de travail, le salarié considère ou établit des faits laissant présumer qu'il a été licencié au motif de cette demande ou prise, il incombe à l'employeur de prouver que le licenciement était fondé sur d'autres motifs.**

**Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat en violation du présent article, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4).**

*La violation des obligations imposées par **les alinéas 1, 2 et 3 du paragraphe 11** donne droit à des dommages-intérêts au profit du salarié, à fixer par le tribunal du travail. »*

### Commentaire :

Les formules souples de travail doivent être insérées dans le Code du travail par le moyen d'aménagement de l'horaire, changement de rythme de travail ou par le travail à distance. Le travail à distance est une nouveauté, qui est apportée par la directive et doit être mise en place dans le Code du travail sans préjudice des dispositions légales en vigueur.

Le droit de demander des formules souples de travail doit être élargi à tout parent dont l'enfant a moins de huit ans et non seulement aux parents issus du congé parental. La limite d'âge de huit ans n'est qu'un minimum requis par la directive. Il serait utile d'augmenter la limite d'âge jusqu'à l'âge normal défini pour la fin du cycle scolaire de l'école fondamentale, c'est-à-dire douze ans. Il est évident, que les enfants ont besoin de plus de flexibilité de la part des parents à cette période de leur vie. De plus, cette possibilité donnée aux parents de pouvoir s'occuper de leurs enfants et de pouvoir maintenir leur position sur le marché du travail permettrait de résoudre en partie le problème du manque de place dans les structures d'accueil pour les enfants en crèche et de l'école fondamentale.

La limite, selon laquelle un salarié peut demander une formule souple de travail à la suite du congé parental pour une période ne dépassant pas une année à compter du retour au travail du salarié est trop restrictive et non raisonnable. Une année n'est pas assez compte tenu du développement de l'enfant. Cette limite empêche certains parents, notamment les mères, de rester sur le marché du travail, ce qui est contraire à la philosophie de la directive qui est celle de permettre un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Il est néanmoins important de garantir au salarié le droit de revenir à son régime de travail de départ à la fin de la période convenue avec l'employeur et avant la fin de cette période si un changement de circonstance le justifie.

L'article 9 (3) de la directive donne la possibilité à l'Etat membre « de subordonner le droit de demander des formules souples de travail à des périodes de travail ou à une exigence d'ancienneté, qui ne doivent pas dépasser six mois ». En cas de CDD successifs, la somme des contrats est prise en considération pour ce calcul.

La CSL est d'opinion que cette limite peut entraver l'entrée d'un parent sur le marché du travail puisqu'il doit attendre au moins 6 mois avant de pouvoir demander une formule de travail plus souple et est donc contraire à la philosophie de la directive. Il n'y a pas lieu d'insérer une telle limite dans le Code du travail luxembourgeois.

Une sanction doit être introduite au sujet d'un éventuel licenciement abusif pour le fait d'avoir demandé une formule de travail plus souple, conformément à l'article 12 de la directive.

Dans la présente proposition de loi, nous avons introduit le principe selon lequel une résiliation de contrat effectuée en violation de l'article en question serait nulle et sans effet.

En addition, des dommages et intérêts peuvent être demandés par le salarié devant la juridiction du travail en cas de violation des obligations prévue dans cet article.

En ce qui concerne la demande de formule de travail souple, la directive ne prévoit pas que les motifs d'un éventuel refus soient fournis par écrit. En outre, la charge de la preuve ne pèse pas sur l'employeur dans le cas d'un licenciement abusif.

La CSL estime que de la même façon que pour le congé parental, le congé social et l'absence du travail pour raisons de force majeure, il est nécessaire que les motifs d'un éventuel refus d'une demande de formules souples de travail soient fournis par écrit afin d'éviter tout abus de la part de l'employeur.

Dans ce sens, si suite à une demande de formules souples de travail, le salarié considère ou établit des faits laissant présumer qu'il a été licencié au motif de cette demande ou prise de formules de travail souples, la charge de la preuve contraire incombe à l'employeur.

## **7. Non- discrimination**

**Il est proposé de modifier/introduire dans le Code du travail sous :**

**Livre II - Règlementation et conditions de travail,**

**« Titre V – Egalité de traitement en matière d'emploi et de travail**

**Chapitre Premier. - Principe de non-discrimination**

**Art. L.251-3**

***Tout traitement moins favorable des salariés au motif qu'ils ont demandé ou ont pris le congé de paternité, le congé parental, le congé social ou se sont absentés du travail pour raisons de force majeure ou au motif qu'ils ont exercé les droits prévus par l'article L.234-47, en ce qui concerne les formules souples de travail, est interdit. »***

**Commentaire :** L'interdiction d'un traitement moins favorable à la suite d'un congé ou d'une demande de formules plus souples de travail doit être clairement inscrite dans le Code du travail.

La CSL propose de reprendre le texte de la directive afin d'insérer cet article dans le Code du travail.