CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

AVIS

Avis III/10/2023 9 février 2023

Conciliation vie privée / professionnelle - amendements

relatif aux

Amendements gouvernementaux au projet de loi 8016 portant :
1° du Code du travail ;
2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,
en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil ;
Doc. Parl. 8016

CSL • 18 RUE AUGUSTE LUMIÈRE • L-1950 LUXEMBOURG • T +352 27 494 200 • F +352 27 494 250
B.P. 1263 • L-1012 LUXEMBOURG • CSL@CSL.LU • WWW.CSL.LU

Par lettre du 19 janvier 2023, Monsieur Georges Engel, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a saisi pour avis notre Chambre au sujet du projet de loi sous rubrique.

1. Les présents amendements gouvernementaux au projet de loi 8016 ont pour objectif de compléter ledit projet de loi par de nouvelles modalités d'application des deux nouveaux congés extraordinaires, le congé pour raisons de cas de force majeure et le congé d'aidant, prévus dans le cadre de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

2. En outre, les amendements en question prévoient une participation financière de l'Etat afin de soulager les employeurs des charges financières générées par ces deux nouveaux congés extraordinaires.

3. Le projet de loi d'origine n°8016 introduit deux nouveaux congés extraordinaires à l'article L. 233-16, paragraphe 1er. L'ajout du congé pour raisons de force majeure prévoit que le salarié a droit à un jour de congé extraordinaire sur une période d'occupation de douze mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de famille rendant indispensable la présence immédiate du salarié. De même, est ajouté le congé d'aidant qui prévoit que le salarié a droit à cinq jours de congé extraordinaire sur une période d'occupation de douze mois lorsqu'il doit apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini au même article sous l'alinéa 2, ou à une personne qui vit dans le même ménage.

4. A cet égard les présents amendements précisent le fonctionnement en pratique de ces congés. Le congé pour raisons de force majeure lié à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de la famille correspond à un maximum de 8 heures, qui sont fractionnables en heures entières et le congé d'aidant correspond à un maximum de 40 heures également fractionnables en heures entières. Le nombre d'heures est adapté proportionnellement à la durée de travail du salarié.

5. Les amendements précisent la procédure que le salarié doit respecter pour informer son employeur du fait qu'il est obligé de prendre un de ces congés extraordinaires. Ainsi, le salarié doit informer l'employeur le jour même de son absence et fournir un certificat médical et un document rapportant la preuve du lien de parenté avec respectivement du lieu de résidence de la personne malade ou victime d'un accident ou nécessitant des soins personnels ou une aide personnelle pour raison médicale grave le troisième jour au plus tard.

6. En outre, une participation de l'Etat à 50 % du salaire avancé par l'employeur durant le congé est prévu. Les éléments pris en compte pour le calcul du montant à rembourser à l'employeur sont le salaire de base déclaré par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, augmenté des cotisations sociales à charge de l'employeur pour la période du congé pris. Le salaire de base est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés et cette limite est adaptée au prorata du temps de travail du salarié.

Un délai de forclusion de 6 mois a été mis en place pour demander le remboursement de 50% des salaires correspondant aux congés pris. Les demandes sont à faire par voie électronique via une plateforme gouvernementale.

7. Afin d'effectuer le remboursement, les amendements modifient l'article L.621-3 du Code du travail, de sorte à permettre l'accès aux données à caractère personnel par un système informatique. Les données à consulter sont notamment les affiliations des salariés, les salaires et rémunérations gérés par le Centre commun de la sécurité sociale.

8. A titre principal, la Chambre des salariés (CSL) souhaite rappeler qu'elle a élaboré une proposition de loi visant la transposition de la directive 2019/1158 et qu'elle regrette que le gouvernement ne s'en soit pas inspiré. De plus, la CSL déplore que les remarques

formulées dans son avis initial concernant le congé parental et les formules souples de travail n'aient guère été suivies.

9. La CSL rappelle qu'elle estime qu'une limitation du droit à l'absence pour raisons de force majeure 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. En outre, la directive ne prévoit aucune obligation de limiter à une certaine durée le droit du salarié de s'absenter pour raisons de force majeure. Dans la pratique, il faut veiller à ce que les employeurs n'imposent pas au salarié de choisir la voie du congé pour raisons familiales au lieu de bénéficier de leur droit à une absence pour raisons de force majeure en ce qui concerne les enfants.

10. Le projet de loi insère simplement le congé d'aidant parmi les congés extraordinaires. La CSL estime que ce nouveau congé mérite une attention particulière et donc un article à lui seul comme proposé dans la proposition de loi de la CSL. De même, la CSL tient à ce que l'introduction du nouveau congé d'aidant dans le Code du travail s'articule au mieux avec le congé social déjà en vigueur aux articles 28-6 (congé pour convenance personnelle) et 28-7 (congé social) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et l'article 28, point 3 et 4 du règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 et dans certaines conventions collectives.

11. De ce fait, la CSL regrette que le gouvernement ne profite pas de la transposition de la directive pour élargir le champ d'application du congé social, tel qu'il est prévu pour les fonctionnaires et agent communaux à tous les salariés du secteur privé. Le gouvernement devrait faire profiter de manière égale les salariés de droit privé, les employés de droit public et les fonctionnaires du congé social, tel que ce dernier est prévu pour les fonctionnaires et dans certaines conventions collectives.

12. En tout état de cause, le nouveau congé extraordinaire, c'est-à-dire le congé d'aidant, doit s'appliquer à tous les salariés sans préjudice du congé social déjà prévu dans différentes conventions collectives qui leur sont, le cas échéant, applicables. Le futur texte de loi devrait donc préciser que le congé d'aidant ici proposé doit être appliqué en parallèle et en sus du congé social déjà en vigueur, afin de ne pas mettre en péril les dispositions des conventions collectives en application.

13. La CSL s'inquiète de la mise en œuvre des différents congés dans la pratique. D'une manière générale, la mise en œuvre des congés liés à la situation familiale ne doit pas mener à des obstacles bureaucratiques rendant par conséquent difficile voir impossible la prise de ces congés par les salariés.

14. En ce qui concerne la participation de l'Etat à 50 % du salaire avancé par l'employeur dans le cadre du congé d'aidant, celle-ci ne doit pas être préjudiciable aux entreprises mettant en place le congé social via une convention collective.

15. En outre, l'accord tripartite entre le Gouvernement et l'Union des Entreprises luxembourgeoises (UEL) et les organisations syndicales LCGB, CGFP et OGBL du 28 septembre 2022 prévoit que : « *Le Gouvernement va amender le projet de loi n°8016 portant modification (1) du Code du travail, (2) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et (3) de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, dans l'optique que les frais salariaux résultant des deux congés extraordinaires introduits par la transposition de la directive (UE) 2019/1158 prémentionnée, à savoir le congé d'aidant et le congé pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues, sont remboursés à l'employeur par l'Etat, et ce à raison de 50 % du coût total. Un bilan de cette mesure sera*

***tiré fin 2023 avant toute décision sur une reconduction ou non du remboursement prévu par l'Etat à l'employeur.* »**

Or, les présents amendements ne reflètent pas l'accord susmentionné, dans la mesure où aucun bilan ni décision de reconduction ou non ne sont prévus quant au remboursement en faveur des entreprises.

* * *

16. En conclusion, la CSL regrette que le gouvernement se soit limité à une transposition minimale des mesures prévues dans la directive UE 2019/1158. De plus, le gouvernement doit porter une attention particulière à l'articulation entre le congé d'aidant et le congé social déjà en vigueur dans certaines conventions collectives en précisant clairement que les nouvelles dispositions légales joueront en sus des dispositions des conventions collectives déjà existantes.

17. Sous réserve des remarques formulées ci-avant, la CSL marque son accord aux amendements soumis pour avis.

Luxembourg, le 9 février 2023

Pour la Chambre des salariés,

Sylvain HOFFMANN
Directeur

Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.