



TEXTE DU PROJET

N° de projet : 45/2023-1

14 juin 2023

Congé de paternité - amendements

Amendements au projet de loi 8017 portant modification :

1° de l'article L.233-16 du Code du travail ;

2° de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat

Informations techniques :

N° du projet :	45/2023
Remise de l'avis :	meilleurs délais
Ministère compétent :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire
Commission :	"Affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement"



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Luxembourg, le 8 juin 2023

*Dossier suivi par Joé Spier
Service des Commissions
Tél.: 466 966 - 347
Courriel: jspier@chd.lu*

Monsieur le Président
du Conseil d'Etat
5, rue Sigefroi
L-2536 Luxembourg

Concerne: **8017** - Projet de loi portant modification :

- 1° de l'article L. 233-16 du Code du travail ;
- 2° de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir une série d'amendements au projet de loi mentionné sous rubrique.

Je joins en annexe, à toutes fins utiles, un texte coordonné du projet de loi sous rubrique, reprenant les amendements proposés et les propositions de texte du Conseil d'État que la commission a faites siennes.

REMARQUES PRÉLIMINAIRES

Intitulé du projet de loi n° 8017

L'intitulé initial du projet de loi est modifié par deux fois. Une première fois en y ajoutant une référence à la modification des articles L. 233-16 et L. 621-3 du Code du travail, et une seconde fois en supprimant la référence à la modification de l'article L. 621-3 du Code du travail.

Intitulé initial:

Projet de loi portant modification du Code du travail et de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État

Intitulé nouveau:

Projet de loi portant modification :

- 1° de l'article L. 233-16 du Code du travail ;
- 2° de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État

*

L'article 2 du projet de loi n° 8017 vise à insérer les nouvelles dispositions relatives au congé en cas de naissance et au congé d'accueil dans la loi modifiée du 16 avril 1979 relative au statut des fonctionnaires de l'État.

En ce qui concerne les fonctionnaires communaux, le Gouvernement annonce vouloir procéder à une modification parallèle du règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux.

AMENDEMENTS

Amendement 1

La commission parlementaire ajoute à l'endroit de l'article 1^{er}, point 1°, lettre a), de la loi en projet les termes « **en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption**, » entre les termes « par la législation nationale applicable » et les termes « sont ajoutés ».

Par conséquent, l'article 1^{er}, point 1°, lettre a), du projet de loi prend la teneur suivante:

« a) A l'alinéa 1^{er}, point 2, les termes « ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable **en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation** »

à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption, » sont ajoutés entre les termes « le père » et les termes « en cas de naissance ». »

Commentaire:

La lettre a) vise à modifier l'article L. 233-16, alinéa 1^{er}, point 2, du Code du travail, qui porte sur le congé de paternité, afin de transposer l'article 4, paragraphe 1^{er}, de la directive.

Il convient de relever que la directive se limite à prévoir que « *les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les pères ou, le cas échéant, les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale, aient le droit de prendre un congé de paternité de dix jours ouvrables, lequel doit être pris à l'occasion de la naissance de l'enfant du travailleur. [...]* » Le droit au congé de paternité ne doit dès lors être accordé à d'autres personnes que le père que si ces personnes sont reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale.

Le Conseil d'État estime qu'en reprenant tels quels les termes « personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable » issus de la directive, sans définir clairement de quelle législation il s'agit, le texte du projet de loi initial manque de clarté.

Le Conseil d'État rappelle en effet que le droit civil luxembourgeois actuel ne permet l'établissement de la filiation au sein d'un couple de même sexe que par l'adoption. Ainsi, à défaut d'adaptation de la législation luxembourgeoise, l'article sous examen n'est donc pas applicable aux parents de même sexe dont les enfants sont nés et déclarés au Luxembourg.

Se pose alors la question de savoir quelles autres situations seraient visées. Le Conseil d'État suppose qu'il s'agit d'enfants nés et déclarés dans des pays étrangers qui reconnaissent la qualité de « second parent » au parent n'ayant pas accouché de l'enfant et dont le second parent travaille au Luxembourg.

Face à cette question génératrice d'insécurité juridique, le Conseil d'État **doit s'opposer formellement** au point 1^o, lettre a), de l'article sous examen.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever cette opposition formelle, la commission parlementaire propose de préciser que la législation nationale applicable est celle qui autorise à établir la filiation à l'égard d'un enfant sans qu'une personne ait besoin de recourir à la procédure d'adoption en vue de sa reconnaissance comme second parent de cet enfant et qui est applicable en raison de la nationalité ou du lieu de résidence de l'enfant ou du parent concerné.

Vu cette formulation plus détaillée, plusieurs cas de figure seraient couverts pour les salariés qui résident au Luxembourg et qui ont une nationalité étrangère et pour les salariés frontaliers vivant en couple de personnes de même sexe. À savoir, à titre d'exemple :

- 1) Deux femmes qui vivent en couple dont une de ces femmes donne naissance à un enfant ; la mère biologique a donc droit au congé de maternité alors que la conjointe ou la partenaire a l'option d'adopter l'enfant et de demander le congé extraordinaire prévu à l'article L. 233-16, alinéa premier, sous point 7 (congé d'accueil) ou d'apporter la preuve écrite qu'elle est reconnue comme second parent par la législation nationale applicable (par ex. inscription officielle comme coparent de

- l'enfant dans l'acte de naissance) et de demander le congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant ;
- 2) Deux femmes qui vivent en couple dont aucune de ces deux femmes n'a donné naissance à un enfant ; une de ces deux femmes procède à l'adoption d'un enfant ce qui lui permet de demander le congé d'accueil alors que la conjointe ou la partenaire a l'option d'adopter à son tour l'enfant et de demander le congé d'accueil ou encore d'apporter la preuve écrite qu'elle est reconnue comme second parent par la législation nationale applicable et de demander le congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant ;
 - 3) Deux hommes qui vivent en couple dont un de ces hommes est le père biologique d'un enfant nouveau-né ; le père biologique du nouveau-né a droit au congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant alors que le conjoint ou le partenaire a l'option d'adopter l'enfant et de demander le congé d'accueil ou d'apporter la preuve écrite qu'il est reconnu comme second parent par la législation nationale applicable et de demander le congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant à son tour ;
 - 4) Deux hommes qui vivent en couple dont aucun de ces deux hommes n'est le père biologique d'un enfant nouveau-né ; un de ces deux hommes procède à l'adoption d'un enfant ce qui lui permet de demander le congé d'accueil alors que le conjoint ou le partenaire a l'option d'adopter à son tour l'enfant et de demander le congé d'accueil ou encore d'apporter la preuve écrite qu'il est reconnu comme second parent par la législation nationale applicable et de demander le congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant.

Amendement 2

A l'endroit de l'article 1^{er}, point 1^o, lettre c), nouvel alinéa 2, de la loi en projet, la commission rajoute les termes « par salarié et » entre les termes « un seul congé » et les termes « par enfant ».

En conséquence de ce qui précède, l'article 1^{er}, point 1^o, lettre c), de la loi en projet prend la teneur suivante:

« c) L'alinéa 7 est remplacé par les deux alinéas suivants :

« Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 correspondent à quatre-vingt heures fractionnables pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont limités à un seul congé **par salarié et** par enfant et ne sont pas cumulables. » ; »

Commentaire:

À la lettre c) du point 1° de l'article 1^{er} du projet de loi, il est précisé que les congés extraordinaires dus en cas de naissance d'un enfant ou en cas d'adoption, « sont limités à un seul congé par enfant et ne sont pas cumulables ». Le Conseil d'État estime que cette formulation pourrait laisser penser que seulement un congé peut être pris par enfant, de sorte qu'en cas d'adoption, seulement un des parents serait autorisé à prendre le congé d'accueil. Le Conseil d'État demande si c'est effectivement l'intention du projet.

La précision apportée par la lettre c) a pour objet d'éviter une situation dans laquelle une personne vivant dans un couple de personnes de même sexe a bénéficié d'un congé d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, puisse bénéficier pour le même enfant d'un congé en cas de naissance d'un enfant, lequel cette personne pourrait demander suite à sa reconnaissance comme second parent équivalent par la législation nationale applicable. Il en est également du cas où cette personne a bénéficié d'abord d'un congé en cas de naissance d'un enfant, et demanderait par la suite un congé d'accueil en présentant (même si c'est peu probable) une décision judiciaire autorisant l'adoption du même enfant.

Pour clarifier cette situation et pour éviter que la disposition puisse laisser penser que seulement un congé peut être pris par enfant, la commission parlementaire propose de rajouter les termes « par salarié et » entre les termes « un seul congé » et les termes « par enfant ».

Amendement 3

A l'article 1^{er}, point 1°, de la loi en projet, la commission parlementaire insère la lettre *fbis*) à la suite de la lettre f), qui prend la teneur suivante:

« *fbis*) A l'ancien alinéa 11, devenu l'alinéa 12, les termes « À partir du troisième jour » sont remplacés par les termes « À partir de la dix-septième heure » et il est complété par les termes « et pour le salarié dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'heure à partir de laquelle le remboursement est dû est fixée au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné ». »

Commentaire:

Par la lettre *fbis*) nouvellement introduite, il est prévu de modifier l'ancien alinéa 11, devenu l'alinéa 12, de l'article L. 233-16, pour le rendre plus conforme à la nouvelle approche adoptée à l'alinéa 7 (lettre c) du point 1°) qui est celle de convertir les 10 jours de congé de paternité en 80 heures pour un salarié travaillant à temps plein et d'appliquer le principe de la proratisation pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs.

Amendement 4

La commission parlementaire remplace à l'endroit de l'article 1^{er}, point 1°, lettre h), de la loi en projet, par deux fois le terme « rémunération » par le terme « salaire ».

En conséquence, l'article 1^{er}, point 1°, lettre h), de la loi en projet, prend la teneur suivante:

« h) L'ancien alinéa 13 est remplacé par les deux alinéas suivants :

« Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont ~~la~~ rémunération **salaire** de base, déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmentée des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé de paternité et du congé d'accueil prévus à l'alinéa 1^{er}, ~~aux points 2 et 7 de l'alinéa 1^{er} du présent article.~~

~~La~~ rémunération **salaire** de base qui sert à calculer le remboursement est limitée au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Si le salarié travaille à temps partiel, la limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail. » ; »

Commentaire:

Dans son avis du 31 mars 2023 relatif aux amendements gouvernementaux apportés au projet de loi n° 8016, le Conseil d'État a soulevé ce qui suit :

« Ensuite, les alinéas 18 et 19 déterminent les éléments à prendre en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions ainsi que la limite du salaire de base qui sert à calculer le remboursement. Le libellé desdits alinéas est identique au libellé des alinéas 13 et 14, dans leur teneur proposée par le projet de loi n° 8017. Dans un souci de cohérence interne de l'article L. 233-16 du Code du travail, le Conseil d'État recommande aux auteurs d'employer soit le terme « salaire », comme dans le texte sous examen, soit le terme « rémunération », comme c'est le cas dans le projet de loi n° 8017. »

Afin de tenir compte de cette remarque du Conseil d'État, la commission parlementaire remplace le terme « rémunération » par le terme « salaire » au projet de loi n° 8017, afin de s'aligner à la terminologie utilisée dans le projet de loi n° 8016.

Amendement 5

La commission parlementaire insère à l'endroit de l'article 1^{er}, point 1°, de la loi en projet, à la lettre i), premier alinéa, les termes « **qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption** » entre les termes « du Code de la sécurité sociale, » et les termes « a droit à dix jours de congé », et remplace les termes « Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels, à la Caisse de pension agricole, à la Caisse de pension des salariés ou auprès de l'Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité » par les termes « Caisse nationale d'assurance

pension ». Par ailleurs, la commission adapte à la phrase liminaire le nombre d'articles visés en remplaçant le terme « six » par le terme « sept ».

En conséquence, l'article 1^{er}, point 1^o, lettre i), prend la teneur suivante:

« i) A la fin de l'article L. 233-16, sont insérés ~~six~~ **sept** nouveaux alinéas de la teneur suivante :

« L'indépendant tel que défini à l'article 1^{er}, point 4, du Code de la sécurité sociale, **qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption,** a droit à dix jours de congé en cas de naissance d'un enfant et à dix jours de congé 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,~~ lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la ~~Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels, à la Caisse de pension agricole, à la Caisse de pension des salariés ou auprès de l'Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité~~ Caisse nationale d'assurance pension depuis au moins six mois. »»

Commentaire:

La lettre i) a pour objet d'accorder aux indépendants les mêmes congés extraordinaires en cas de naissance d'un enfant et en cas d'adoption d'un enfant que ceux dont bénéficient les salariés.

Afin d'éviter tout cumul du congé de maternité et du congé en cas de naissance d'un enfant, le Conseil d'État demande de préciser que le congé en cas de naissance d'un enfant ne s'adresse qu'à l'indépendant qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, la personne reconnue comme second parent. La commission donne suite à cette demande en reprenant le libellé proposé à l'amendement 1.

Comme suite à l'insertion d'un alinéa supplémentaire par l'amendement 7 ci-après, il convient d'adapter à la phrase liminaire le nombre d'alinéas insérés à la fin de l'article L. 233-16. Il s'ensuit qu'il convient de se référer à sept alinéas au lieu de six alinéas.

Amendement 6

La commission parlementaire remplace au second alinéa introduit par la lettre i) les termes « à l'alinéa » par les termes « aux alinéas » et ajoute les termes « et 8 » après le chiffre « 7 ».

En conséquence, le second alinéa inséré par la lettre i) prend la teneur suivante:

« Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues **aux alinéas** à l'**alinéa 7 et 8** du présent article. »

Commentaire:

Le Conseil d'État constate que, contrairement à ce qui est prévu pour les salariés, les dispositions applicables aux indépendants ne prévoient pas que le congé en cas de naissance d'un enfant et le congé d'accueil ne sont pas cumulables. Par conséquent, la commission fait droit à cette remarque en renvoyant en plus à l'alinéa 8. En effet, l'alinéa 8 de l'article L. 233-16 prévoit que les congés extraordinaires prévus aux points 2 (congé en cas de naissance d'un enfant) et 7 (congé d'accueil) sont limités à un seul congé par salarié et par enfant et ne sont dès lors pas cumulables.

Amendement 7

La commission parlementaire précise à l'alinéa 3 de la lettre i) que le versement de l'indemnité compensatoire commence à être dû « à partir de la dix-septième heure de congé » remplaçant ainsi les termes « pour les premiers huit jours de congé », et ajoute un alinéa 4 nouveau à la lettre i), de la teneur suivante: « En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine ».

Par conséquent, l'alinéa 3 et l'alinéa 4 nouveau de la lettre i) prennent la teneur suivante :

« L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, ~~pour les premiers huit jours de congé~~ **à partir de la dix-septième heure de congé**, à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'Etat fixée à ~~cent~~ **100** pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine. »

Commentaire:

Bien que le Conseil d'État n'ait pas fait de remarques à ce sujet, il est proposé de modifier le dispositif applicable à l'indépendant afin d'y prévoir le même système d'indemnisation qu'en cas de remboursement à un employeur pour le fait qu'un de ses salariés a pris le congé en question.

Amendement 8

La commission parlementaire supprime à l'endroit de l'alinéa 5, devenu l'alinéa 6 à la suite de l'insertion d'un alinéa 4 nouveau à la lettre i), les termes « via la plateforme électronique destinée à cet effet » pour les rajouter à la fin de l'alinéa complété par les termes « via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa précédent, par courrier simple ou électronique ».

En conséquence, l'alinéa visé prend la teneur suivante:

« Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe ~~via la plateforme électronique destinée à cet effet~~ l'employeur ou l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'Etat **via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa précédent, par courrier simple ou électronique.** »

Commentaire:

En ce qui concerne les demandes de remboursement par l'État des premiers huit jours de congé en cas de naissance d'un enfant ou en cas de congé d'accueil aux indépendants, le texte précise que ces demandes doivent être présentées par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée sauf « si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi ».

Le Conseil d'État se demande de quelle façon l'employeur ou l'indépendant pourra apporter la preuve de cette absence d'accès.

De même, le Conseil d'État pose la question de savoir comment le ministre ayant le Travail dans ses attributions informera l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État lorsque ceux-ci n'ont pas accès à la plateforme électronique.

Pour ce qui est de la première question posée par la Haute Corporation, la preuve d'une absence d'accès pourra être fournie par tout moyen, en fait il s'agit surtout de continuer à offrir cette possibilité pour des cas très rares dans lesquels l'employeur ou l'indépendant ne dispose pas d'ordinateur ou n'a pas les connaissances informatiques requises.

Pour ce qui est de la deuxième question, il faut noter que si le demandeur apporte la preuve d'une absence d'accès à la plateforme électronique, il sera informé par courrier classique ou électronique du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État. Le présent amendement vise à clarifier cette situation.

Amendement 9

La commission supprime le point 2° de l'article 1^{er}. Par ailleurs, l'intitulé du projet de loi doit être adapté en conséquence.

Commentaire:

Vu l'article 6*bis* (devenu l'article 5) de la version finale du projet de loi n° 8016, les modifications et ajouts apportés à l'article L. 621-3 par le point 2 initial de l'article 1^{er} du projet de loi initial n° 8017 sont devenus superflus.

Il s'ensuit qu'il faut adapter l'intitulé du projet de loi en y supprimant au point 1° la référence à l'article L. 621-3 du Code du travail.

Amendement 10

La commission insère à l'article 2, lettre a), les termes « **en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption,** » entre les termes « législation nationale applicable » et les termes « sont ajoutés ».

En conséquence, l'article 2, lettre a), prend la teneur suivante:

« **Art. 2.** L'article 28-5 ~~paragraphe 1^{er}~~ de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

- a) Au ~~paragraphe 1^{er}~~, point 3, les termes « ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable, **en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption,** » sont ajoutés entre les termes « le père » et les termes « en cas de naissance » ; »

Commentaire:

Concernant l'article 2, le Conseil d'État rappelle les observations et l'opposition formelle formulées à l'endroit de l'article 1^{er} qui s'appliquent de manière identique à l'article sous examen. Il importe dès lors d'ajouter la même précision que celle introduite dans le Code du travail par le biais de l'amendement 1 ci-avant.

Amendement 11

A l'article 2, lettre c), devenu l'article 2, point 2°, lettre a), la commission parlementaire rajoute au deuxième alinéa les termes « par agent et » entre les termes « un seul congé » et les termes « par enfant ».

Par conséquent, l'article 2, point 2°, lettre a), prend la teneur suivante:

« 2° Le paragraphe 4 est modifié comme suit :

a) ~~e)~~ L'alinéa 1^{er} du ~~paragraphe 4,~~ est remplacé par les deux alinéas suivants :

« Les jours de congés extraordinaires prévus au paragraphe 1^{er}, points 3° et 4°, correspondent à quatre-vingt heures fractionnables pour un fonctionnaire dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le fonctionnaire, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata de la durée de travail hebdomadaire normale du temps de travail hebdomadaire normal. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus au paragraphe 1^{er}, points 3° et 4°, sont limités à un seul congé **par agent et** par enfant et ne sont pas cumulables. » ; »

Commentaire:

La précision apportée par la lettre c) initiale de l'article 2 vise à éviter un cumul des congés prévus au paragraphe 1^{er}, points 3° et 4° de l'article 28-5 et de préciser qu'il s'agit effectivement d'un congé par agent et par enfant (voir également l'amendement 2 ci-dessus qui introduit la même précision pour le salarié). C'est donc pour clarifier cette situation et pour éviter que la disposition puisse laisser penser que seulement un congé peut être pris par enfant qu'il est proposé de rajouter les termes « par agent et » entre les termes « un seul congé » et les termes « par enfant ».

Amendement 12

Le Conseil d'État fait remarquer à plusieurs reprises dans ses avis relatifs aux projets de loi n° 8016 et n° 8017 que le libellé de l'article L. 233-16 du Code du travail, tel qu'il résultera des nouveaux textes en question, devrait être réorganisé.

La commission parlementaire en tient compte et réagence l'article L. 233-16 du Code du travail en le subdivisant en huit paragraphes et en adaptant les renvois en conséquence. La commission insère un point 2° nouveau à l'article 1^{er} du projet de loi pour tenir compte dudit réagencement. L'article 1^{er}, point 2° nouveau, prend la teneur suivante :

« 2° L'article L. 233-16 est réagencé comme suit :

« **(1)** 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 :

1. un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire ;
2. dix jours pour le père ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption, en cas de naissance d'un enfant ;
3. un jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant ;
4. deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles ;
5. trois jours pour le décès du conjoint ou du partenaire ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire ;
6. trois jours pour le mariage et un jour pour la déclaration de partenariat du salarié ;
7. dix 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, pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que celui du salarié ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption ;
8. cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur ;

9. un jour 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 rendant indispensable la présence immédiate du salarié ;

10. cinq jours sur une période d'occupation de douze mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille tel que défini ci-dessous ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave qui réduit sa capacité et son autonomie la rendant incapable de compenser ou de faire face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques ou à des contraintes ou exigences liées à la santé et qui est attestée par un médecin ;

le tout avec pleine conservation de son salaire.

(2) Au sens du présent article on entend par:

« partenaire »: toute personne ayant fait inscrire au répertoire civil et dans un fichier visé par les articles 1126 et suivants du Nouveau Code de procédure civile un partenariat au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets de certains partenariats.

« enfant » : tout enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif.

« membre de la famille » : le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou le partenaire.

(3) Le salarié a droit au congé extraordinaire sans observer la période d'attente de trois mois prévue à l'article L. 233-6.

Si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du salarié, le congé prévu par le présent article n'est pas dû.

À l'exception des points 2 et 7 visés ~~à l'alinéa premier~~ **au paragraphe 1^{er}**, les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et doivent obligatoirement être pris consécutivement à l'événement ; ils ne peuvent être reportés sur le congé ordinaire. Toutefois, lorsqu'un jour de congé extraordinaire tombe un dimanche, un jour férié légal, un jour ouvrable chômé ou un jour de repos compensatoire, il doit être reporté sur le premier jour ouvrable qui suit l'événement ou le terme du congé extraordinaire.

Si l'événement se produit durant une période de congé ordinaire, celui-ci est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire.

(4) Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 correspondent à quatre-vingt heures fractionnables pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont limités à un seul congé par salarié et par enfant et ne sont pas cumulables.

Ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. À défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une

seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de deux mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption. Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas.

A défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au salarié de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du salarié et ceux de l'employeur.

A partir de la dix-septième heure ces congés sont à charge du budget de l'État et pour le salarié dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'heure à partir de laquelle le remboursement est du est fixée au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont le salaire de base, déclaré par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmenté des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé de paternité et du congé d'accueil prévus **au paragraphe 1^{er}**, points 2 et 7 ~~de l'alinéa 1^{er} du présent article.~~

Le salaire de base qui sert à calculer le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Si le salarié travaille à temps partiel, la limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail.

(5) L'indépendant tel que défini à l'article 1^{er}, point 4, du Code de la sécurité sociale, qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption, a droit à dix jours de congé en cas de naissance d'un enfant et à dix jours de congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéficiaire du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, ~~du présent titre,~~ lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la Caisse nationale d'assurance pension depuis au moins six mois.

Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues aux alinéas 7 et 8 au paragraphe 4, alinéas 1^{er} et 2.

L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, à partir de la dix-septième heure de congé, à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'Etat fixée à ~~cent~~ 100 pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier

exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine.

(6) Pour avoir le remboursement des salaires et cotisations sociales ainsi que le versement des indemnités compensatoires visées ~~ci-dessus~~ au paragraphe 4 et 5, l'employeur ou l'indépendant est tenu, sous peine de forclusion dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou de la date de la prise d'effet de l'adoption, de présenter la demande, avec pièces à l'appui, par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur. Les demandes non transmises par cette voie ne sont recevables que si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe l'employeur ou l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'Etat via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa précédent, par courrier simple ou électronique.

Les indemnités indûment octroyées sur la base de déclarations fausses ou erronées sont à restituer.

(7) Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 9 et 10 correspondent à huit, respectivement quarante heures, fractionnables, pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

Le salarié qui bénéficie d'un de ces congés, est obligé d'en avertir, personnellement ou par personne interposée, par voie orale ou écrite, l'employeur ou un représentant de celui-ci au plus tard le jour même de l'absence.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur un certificat médical attestant que les conditions fixées au paragraphe 1^{er}, point 10 ~~de l'alinéa 4^{er}~~ sont remplies et un document prouvant le lien de famille entre le salarié et la personne en besoin ou la concordance de leurs lieux de résidence respectifs.

~~Cinquante~~ 50 pour cent des salaires payés par l'employeur pour ces congés sont à charge du budget de l'État.

Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont le salaire de base, déclaré par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmenté des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé pris en application du paragraphe 1^{er}, points 9 et 10 ~~de l'alinéa 1^{er} du présent article~~.

Le salaire de base qui sert à calculer le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Si le salarié travaille à temps partiel, la limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail.

Pour avoir le remboursement de ~~cinquante~~ 50 pour cent des salaires visés ci-dessus, l'employeur est tenu, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de la prise du congé ou respectivement à compter du dernier jour du congé si le salarié le prend pendant plusieurs jours de suite, de présenter la demande, avec pièces à l'appui, par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur.

Les demandes non transmises par cette voie ne sont recevables que si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe l'employeur du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à ~~l'alinéa 24~~ au paragraphe 7, alinéa 8, par courrier simple ou électronique.

Les indemnités indûment octroyées sur la base de déclarations fausses ou erronées sont à restituer.

(8) Pendant toute la durée des congés énumérés ci-dessus, le contrat de travail est maintenu.

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~~ à l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé un de ces congés ou en a bénéficié. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent alinéa est nulle et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, 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 le maintien de son contrat de travail.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Pendant la durée des congés, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. La durée des congés est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début des congés.

Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés énumérés ci-dessus ou d'en avoir bénéficié. » »

Commentaire:

Diviser l'article L. 233-16 du Code du travail en huit paragraphes vise à assurer une meilleure lisibilité de l'article et permettra à chaque salarié, employeur ou indépendant concerné de retrouver plus facilement les alinéas qui le concernent. La subdivision se présente selon la logique suivante :

- paragraphe 1^{er} : liste de congés extraordinaires ;
- paragraphe 2 : définitions ;
- paragraphe 3 : modalités selon lesquelles les congés peuvent être pris ;
- paragraphe 4 : congé de paternité et congé d'accueil pour le salarié ;
- paragraphe 5 : congé de paternité et congé d'accueil pour l'indépendant ;
- paragraphe 6 : modalités de remboursement par le budget de l'État pour l'employeur et l'indépendant ;
- paragraphe 7 : congé d'aidant et de force majeure pour les salariés (y inclus les modalités de remboursement) ;
- paragraphe 8 : protection des droits de salariés dans le contexte de ces congés.

La division en paragraphes ne raccourcit pas l'article L. 233-16 du Code du travail. Les renvois contenus dans l'article en question sont adaptés en conséquence.

* * *

Au nom de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale, je vous saurais gré de bien vouloir faire aviser par le Conseil d'État les amendements exposés ci-avant.

Je joins à la présente un texte coordonné du projet de loi.

J'envoie copie de la présente au Ministre aux Relations avec le Parlement, avec prière de transmettre les amendements aux instances à consulter.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

(s.) Fernand Etgen
Président de la Chambre des Députés

Annexe:

Texte coordonné du projet de loi n° 8017, proposé par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale

* * *

Projet de loi portant modification :

- 1° de l'article L. 233-16 du Code du travail ;
- 2° de l'article 28-5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État

Art. 1^{er}. Article 1^{er}. Le Code du travail est modifié comme suit :

1° L'article L. 233-16 est modifié comme suit :

a) A l'alinéa 1^{er}, point 2, les termes « ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable **en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption.** » sont ajoutés entre les termes « le père » et les termes « en cas de naissance » ;

b) A l'alinéa 1^{er}, le point 7 est complété par le bout de phrase :

« , pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage **que celui du salarié** ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption » ;

c) L'alinéa 7 est remplacé par les deux alinéas suivants :

« Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 correspondent à quatre-vingt heures fractionnables pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement **effectif** de l'enfant dans le même ménage **que celui du salarié** ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont limités à un seul congé **par salarié et** par enfant et ne sont pas cumulables. » ;

d) A l'**ancien** alinéa 8, **devenu l'alinéa 9**, les termes « l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption » sont remplacés par les termes « , en cas d'adoption, l'emménagement **effectif** de l'enfant dans le même ménage **que celui du salarié** ou la date de la prise d'effet de l'adoption » ;

e) L'**ancien** alinéa 9, **devenu l'alinéa 10**, est complété **par la phrase suivante** ~~comme suit~~ :

« Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas. » ;

f) L'**ancien** alinéa 10, **devenu l'alinéa 11**, est remplacé par l'alinéa suivant :

« A défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au salarié de prendre le congé, en entier

ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du salarié et ceux de l'employeur. » ;

fbis) A l'ancien alinéa 11, devenu l'alinéa 12, les termes « À partir du troisième jour » sont remplacés par les termes « À partir de la dix-septième heure » et il est complété par les termes « et pour le salarié dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'heure à partir de laquelle le remboursement est dû est fixée au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné ».

g) L'ancien alinéa 12, devenu l'alinéa 13, est supprimé ;

h) L'ancien alinéa 13, est remplacé par les deux alinéas suivants :

« Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont ~~la~~ la rémunération salaire de base, déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmentée des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé de paternité et du congé d'accueil prévus à l'alinéa 1^{er}, aux points 2 et 7 de l'alinéa 1^{er} du présent article.

La ~~la~~ rémunération salaire de base qui sert à calculer le remboursement est limitée au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Si le salarié travaille à temps partiel, la limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail. » ;

i) A la fin de l'article L. 233-16, sont insérés sept nouveaux alinéas de la teneur suivante :

« L'indépendant tel que défini à l'article 1^{er}, point 4, du Code de la sécurité sociale, **qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption,** a droit à dix jours de congé en cas de naissance d'un enfant et à dix jours de congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéficiaire du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, ~~du présent titre,~~ lorsqu'il peut justifier d'assurance obligatoire à la ~~Caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels, à la Caisse de pension agricole, à la Caisse de pension des salariés ou auprès de l'Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité Caisse nationale d'assurance pension~~ depuis au moins six mois.

Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues **aux alinéas** à l'**alinéa 7 et 8** du présent article.

L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, ~~pour les premiers huit jours de congé~~ **à partir de la dix-septième heure de congé**, à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'Etat fixée à ~~cent~~ 100 pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine.

Pour avoir le remboursement des salaires et cotisations sociales ainsi que le versement des indemnités compensatoires visées ci-dessus, l'employeur ou l'indépendant est tenu, sous peine de forclusion dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou de la date de la prise d'effet de l'adoption, de présenter la demande, avec pièces à l'appui, par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur. Les demandes non transmises par cette voie ne sont recevables que si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe ~~via la plateforme électronique destinée à cet effet~~ l'employeur ou l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'Etat **via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa précédent, par courrier simple ou électronique.**

Les indemnités indûment octroyées sur la base de déclarations fausses ou erronées sont à restituer. ».

2° L'article L. 621-3, ~~paragraphe 1^{er}~~, est modifié comme suit :

a) ~~Au paragraphe 1^{er}, le point La lettre i) est remplacée~~ modifié comme suit :

~~« i) au fichier des bénéficiaires de prestations en espèces de la part de la Caisse nationale de santé et des périodes de maladie déclarées et acceptées par la Caisse nationale de santé afin de permettre l'application de la législation sur le reclassement, de la législation sur l'octroi des indemnités de chômage complet, de la législation sur le chômage partiel ainsi que de la législation sur le congé de paternité; »;~~

b) Le paragraphe 1^{er} ~~II~~ est complété par la lettre le point r) de dont la teneur est la suivante :

~~« r) au fichier exploité par le Centre commun de la sécurité sociale indiquant le taux à payer par l'employeur se rapportant à l'Association d'assurance accident, à la Caisse nationale de la santé, à la Caisse nationale d'assurance pension, au Service de santé au travail respectif et en relation avec les périodes visées à l'article L. 233-16 points 2 et 7. ».~~

2° L'article L. 233-16 est réagencé comme suit :

« **(1)** 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 :

1. un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire ;
2. dix jours pour le père ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption, en cas de naissance d'un enfant ;
3. un jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant ;

4. deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles ;
5. trois jours pour le décès du conjoint ou du partenaire ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire ;
6. trois jours pour le mariage et un jour pour la déclaration de partenariat du salarié ;
7. dix 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, pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage que celui du salarié ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption ;
8. cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur ;
9. un jour 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 rendant indispensable la présence immédiate du salarié ;
10. cinq jours sur une période d'occupation de douze mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille tel que défini ci-dessous ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave qui réduit sa capacité et son autonomie la rendant incapable de compenser ou de faire face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques ou à des contraintes ou exigences liées à la santé et qui est attestée par un médecin ;

le tout avec pleine conservation de son salaire.

(2) Au sens du présent article on entend par:

« partenaire » : toute personne ayant fait inscrire au répertoire civil et dans un fichier visé par les articles 1126 et suivants du Nouveau Code de procédure civile un partenariat au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets de certains partenariats.

« enfant » : tout enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif.

« membre de la famille » : le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou le partenaire.

(3) Le salarié a droit au congé extraordinaire sans observer la période d'attente de trois mois prévue à l'article L. 233-6.

Si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du salarié, le congé prévu par le présent article n'est pas dû.

À l'exception des points 2 et 7 visés à l'~~alinéa premier~~ au paragraphe 1^{er}, les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et doivent obligatoirement être pris consécutivement à l'événement ; ils ne peuvent être reportés sur le congé ordinaire. Toutefois, lorsqu'un jour de congé extraordinaire tombe un dimanche, un jour férié légal, un jour ouvrable chômé ou un jour de repos compensatoire, il doit être reporté sur le premier jour ouvrable qui suit l'événement ou le terme du congé extraordinaire.

Si l'événement se produit durant une période de congé ordinaire, celui-ci est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire.

(4) Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 correspondent à quatre-vingt heures fractionnables pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont

fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont limités à un seul congé par salarié et par enfant et ne sont pas cumulables.

Ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. À défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage que celui du salarié ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de deux mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption. Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas.

A défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au salarié de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du salarié et ceux de l'employeur.

A partir de la dix-septième heure ces congés sont à charge du budget de l'État et pour le salarié dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'heure à partir de laquelle le remboursement est dû est fixée au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont le salaire de base, déclaré par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmenté des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé de paternité et du congé d'accueil prévus au paragraphe 1^{er}, points 2 et 7 de l'alinéa 1^{er} du présent article.

Le salaire de base qui sert à calculer le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Si le salarié travaille à temps partiel, la limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail.

(5) L'indépendant tel que défini à l'article 1^{er}, point 4, du Code de la sécurité sociale, qui est le père de l'enfant ou le cas échéant, la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption, a droit à dix jours de congé en cas de naissance d'un enfant et à dix jours de congé 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, lorsqu'il

peut justifier d'assurance obligatoire à la Caisse nationale d'assurance pension depuis au moins six mois.

Ce congé doit être pris dans les formes et sous les conditions prévues aux alinéas 7 et 8 au paragraphe 4, alinéas 1^{er} et 2.

L'indépendant bénéficiaire du congé en cas de naissance d'un enfant ou du congé en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption a droit, à partir de la dix-septième heure de congé, à une indemnité compensatoire à charge du budget de l'Etat fixée à ~~cent~~ 100 pourcent du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'elle ne puisse dépasser le quintuple du salaire social minimum horaire pour salariés non qualifiés.

En cas d'activité à temps partiel, l'heure à partir de laquelle l'indemnité compensatoire est due est fixée au prorata du temps d'activité hebdomadaire par rapport à un maximum de 40 heures par semaine.

(6) Pour avoir le remboursement des salaires et cotisations sociales ainsi que le versement des indemnités compensatoires visées ci-dessus au paragraphe 4 et 5, l'employeur ou l'indépendant est tenu, sous peine de forclusion dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou de la date de la prise d'effet de l'adoption, de présenter la demande, avec pièces à l'appui, par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur. Les demandes non transmises par cette voie ne sont recevables que si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe l'employeur ou l'indépendant du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'Etat via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'alinéa précédent, par courrier simple ou électronique.

Les indemnités indûment octroyées sur la base de déclarations fausses ou erronées sont à restituer.

(7) Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 9 et 10 correspondent à huit, respectivement quarante heures, fractionnables, pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

Le salarié qui bénéficie d'un de ces congés, est obligé d'en avertir, personnellement ou par personne interposée, par voie orale ou écrite, l'employeur ou un représentant de celui-ci au plus tard le jour même de l'absence.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur un certificat médical attestant que les conditions fixées au paragraphe 1^{er}, point 10 de l'alinéa 4^{er} sont remplies et un document prouvant le lien de famille entre le salarié et la personne en besoin ou la concordance de leurs lieux de résidence respectifs.

Cinquante 50 pour cent des salaires payés par l'employeur pour ces congés sont à charge du budget de l'État.

Les éléments qui sont pris en compte pour le calcul du montant à rembourser par le ministre ayant le Travail dans ses attributions sont le salaire de base, déclaré par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale, qui est augmenté des cotisations sociales à charge de l'employeur se rapportant à la période du congé pris en application du paragraphe 1^{er}, points 9 et 10 de l'~~alinéa 1^{er}~~ du présent article.

Le salaire de base qui sert à calculer le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. Si le salarié travaille à temps partiel, la limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail.

Pour avoir le remboursement de cinquante 50 pour cent des salaires visés ci-dessus, l'employeur est tenu, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de la prise du congé ou respectivement à compter du dernier jour du congé si le salarié le prend pendant plusieurs jours de suite, de présenter la demande, avec pièces à l'appui, par voie électronique via une plateforme gouvernementale sécurisée qui requiert une authentification forte et qui garantit l'authenticité et la non-répudiation de la demande, ainsi que l'identification du demandeur.

Les demandes non transmises par cette voie ne sont recevables que si le demandeur peut justifier qu'il n'a pas accès à ce moyen d'envoi.

Le ministre ayant le Travail dans ses attributions informe l'employeur du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État via la plateforme électronique destinée à cet effet ou, en cas de demande justifiée envoyée par une autre voie conformément à l'~~alinéa 24~~ au paragraphe 7, alinéa 8, par courrier simple ou électronique.

Les indemnités indûment octroyées sur la base de déclarations fausses ou erronées sont à restituer.

(8) Pendant toute la durée des congés énumérés ci-dessus, le contrat de travail est maintenu.

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 à l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé un de ces congés ou en a bénéficié. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent alinéa est nulle et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, 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 le maintien de son contrat de travail.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Pendant la durée des congés, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au

moins équivalent. La durée des congés est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début des congés.

Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande d'octroi d'un des congés énumérés ci-dessus ou d'en avoir bénéficié. »

Art. 2. L'article 28-5 ~~paragraphe 1^{er}~~ de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État est modifié comme suit :

1° Le paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

a) Au ~~paragraphe 1^{er}~~, point 3, les termes « ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption, » sont ajoutés entre les termes « le père » et les termes « en cas de naissance » ;

b) Le ~~paragraphe 1^{er}~~, point 4 est complété par le bout de phrase : « , pouvant être pris à partir du jour où l'enfant habite effectivement dans le même ménage ou à partir de la date de la prise d'effet de l'adoption ; » .

2° Le paragraphe 4 est modifié comme suit :

a) ~~e)~~ L'alinéa 1^{er} du ~~paragraphe 4,~~ est remplacé par les deux alinéas suivants :

« Les jours de congés extraordinaires prévus au paragraphe 1^{er}, points 3° et 4°, correspondent à quatre-vingt heures fractionnables pour un fonctionnaire dont la durée de travail hebdomadaire normale est de quarante heures. Pour le fonctionnaire, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à quarante heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata de la durée de travail hebdomadaire normale du temps de travail hebdomadaire normal. Ces heures doivent être prises dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption.

Les congés extraordinaires prévus au paragraphe 1^{er}, points 3° et 4°, sont limités à un seul congé par agent et par enfant et ne sont pas cumulables. » ;

b) ~~d)~~ Au ~~paragraphe 4,~~ À l'alinéa 3, les termes « l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption » sont remplacés par les termes « , en cas d'adoption, l'emménagement de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption » ;

c) ~~e)~~ Le ~~paragraphe 4,~~ L'alinéa 4 est complété comme suit : « Si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas. » ;

d) ~~f)~~ Le ~~paragraphe 4,~~ L'alinéa 5 est modifié comme suit : « A défaut de notification dans le délai imposé, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que le chef d'administration et le fonctionnaire se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au fonctionnaire de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du fonctionnaire et ceux de son administration. » .

Art. 3.

Les dispositions de la présente loi s'appliquent à tout congé en cas de naissance d'un enfant pris pour un enfant dont la naissance respectivement, en cas d'adoption, l'emménagement effectif de l'enfant dans le même ménage ou la date de la prise d'effet de l'adoption, se situent après son entrée en vigueur.

* * *