



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG



AVIS

Avis III/51/2023

27 juin 2023

## **Conciliation vie professionnelle/vie privée - amendements**

relatif au

Amendements au projet de loi 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 ;
- 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

Par lettre du 12 juin 2023, Monsieur Georges Engel, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, a saisi pour avis notre Chambre au sujet des amendements au projet de loi sous rubrique.

**1.** Le projet de loi initial 8016 a pour objet de transposer en droit national la directive 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.

La directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité et de congé parental ainsi qu'en matière de formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou aidants. En outre, ladite directive introduit le congé d'aidant et consacre le droit de s'absenter du travail pour raisons de force majeure.

**2.** Les présents amendements au projet de loi 8016 ont pour but de modifier le projet de loi initial en ce qui concerne les 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.

**3.** Le nouveau congé pour raisons de force majeure, tel que prévu par le projet de loi initial, 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.

Le nouveau congé d'aidant tel que prévu par le projet de loi initial, 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 du 1<sup>er</sup> degré ou à une personne qui vit dans le même ménage.

**4.** Les présents amendements ont principalement pour finalité d'adapter le projet pour faire face aux différentes remarques et oppositions formulées par le Conseil d'Etat :

- Ainsi, l'absence au travail pour force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident ne sera plus limitée aux membres de la famille. L'exigence du certificat médical est supprimée alors que la directive ne prévoit pas qu'une justification doit être fournie.
- Le droit de s'absenter pour force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident sera en outre aussi accordé aux fonctionnaires d'Etat et des communes, alors que le Conseil d'Etat a relevé que les formules existantes pour la fonction publique ne couvrent pas ce droit tel que prévu par la directive.
- Pour le congé d'aidant, la notion de « raison médicale grave » est désormais définie sur base du droit allemand et qui décrit la notion de « Pflegebedürftigkeit » : « *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 certificat médical qui doit attester de la nécessité du congé, doit désormais non plus être fourni après le 3<sup>ième</sup> jour d'absence mais « au plus tard le 3<sup>ième</sup> jour d'absence » par analogie avec les règles en matière de maladie.
- Le salarié qui bénéficie d'un des congés, est obligé d'en avertir, personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou un représentant de celui-ci au plus tard le jour même de l'absence. Il est ajouté la précision que cette information peut se faire par voie orale ou écrite.
- Quant aux sanctions prévues à l'encontre des employeurs qui refuseraient au salarié un des nouveaux congés : les nouvelles sanctions prévues par le projet de loi font double emploi avec celles déjà prévues par le Code du travail. Elles sont donc supprimées dans le projet de loi. Sont maintenues les peines déjà prévues au Code du travail.

5. La CSL marque son accord avec les nouveaux amendements proposés.

6. Elle souhaite néanmoins 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 dans le cadre de l'élaboration du projet de loi 8016.

7. En outre en ce qui concerne le droit à un jour 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, la CSL rappelle qu'elle estime qu'une limitation de ce droit dans le temps n'avait 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.

8. Concernant le nouveau congé d'aidant accordant au salarié un 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 ou à une personne qui vit dans le même ménage, la CSL tient à ce que ce nouveau congé 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.

8.1. De l'avis de la Chambre des salariés, le Gouvernement aurait dû profiter 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.

8.2. En tout état de cause, le nouveau 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.

8.3. La CSL s'inquiète en outre 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.

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

8.5. 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 qu'un bilan sera tiré fin 2023 afin de décider d'une reconduction ou non du remboursement prévu par l'Etat à l'employeur. Or, le projet de loi ne reflète 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.

9. Concernant le congé parental, la CSL apprécie certes l'amélioration du texte via l'introduction de la nécessité d'une motivation de la part de l'employeur pour le refus ou report dudit congé. Néanmoins, la CSL estime que le projet de loi n'est pas complet et devrait apporter les changements nécessaires à la législation luxembourgeoise afin de la rendre conforme au droit européen.

**10.** Le projet de loi 8016 propose en outre d'insérer un nouveau Chapitre VI au titre III du Livre II au Code du travail avec un article L. 236-1 qui vise à introduire le droit à un entretien avec l'employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail. Par « formules souples de travail » il y a lieu d'entendre la possibilité pour le salarié d'aménager son régime de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, pendant une période déterminée ne pouvant pas de passer la durée d'une année. Cette liste n'est pas exhaustive.

Ce droit à un entretien avec l'employeur n'est ouvert qu'aux salariés pouvant justifier d'une ancienneté continue d'au moins six mois auprès de leur employeur et qui sont soit, le parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de neuf ans, soit l'aidant d'un membre de sa famille ou d'une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessite de soins considérables attestés par un médecin.

La CSL rappelle qu'elle estime que la limite temporelle d'un an est trop restrictive et non raisonnable. 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. De plus, il n'est pas clair si cette période peut être renouvelée. De même la condition d'ancienneté empêche l'entrée sur le marché du travail de certains parents et aidants, qui nécessitent des formules de travail souple dès le début de leur travail.

La CSL salue néanmoins le fait que l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail au motif que ce dernier a demandé une ou plusieurs formules souples de travail ou en a bénéficiées.

\* \* \*

**11.** Si la CSL approuve les présents amendements, elle rappelle qu'elle regrette que le Gouvernement ne se soit pas inspiré de sa proposition de loi visant à transposer la directive 2019/1158 et qu'en outre, il se soit limité à une transposition minimale des mesures prévues dans ladite directive. En effet, le Gouvernement n'a pas saisi l'occasion d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés de manière plus exhaustive.

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.

---

Luxembourg, le 27 juin 2023

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN  
Directeur



Nora BACK  
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.