



TEXTE DU PROJET

N° de projet : 01/2023-1

19 janvier 2023

Conciliation vie privée/professionnelle - amendements

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

Informations techniques :

N° du projet : 01/2023

Remise de l'avis : meilleurs délais

Ministère compétent : Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Commission : "Affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement"



**Amendements gouvernementaux
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 État ;**
- 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

I. Exposé des motifs

Après avoir entendu les représentants des employeurs en leurs commentaires et observations au sujet des deux congés extraordinaires nouvellement prévus par le projet de loi 8016, il s'est avéré opportun de proposer d'amender les dispositions en question.

En effet la version actuelle du projet ne prévoyant pas de règles spéciales en ce qui concerne la prise en charge des salaires correspondant à ces jours de congés extraordinaires supplémentaires, ceux-ci, à savoir un maximum d'un jour par an pour le congé pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de la famille et un maximum de cinq jours sur une période d'occupation de 12 mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille, seraient entièrement à charge de l'employeur.

Afin de mieux répartir les charges financières générées par ces deux nouveaux congés extraordinaires, introduits 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, et pour soulager les employeurs, le Gouvernement s'est engagé, dans le cadre des discussions avec les partenaires sociaux qui ont eu lieu entre le 18 et le 21 septembre 2022 en vue de la conclusion d'un accord tripartite, à cofinancer cette charge supplémentaire à raison de 50 %.

Pour ce faire le projet de loi en question doit être amendé pour compléter l'article L. 233-16 du Code du travail par une série de nouveaux alinéas détaillant les modalités de cette participation financière de l'État.

De plus il est proposé de compléter ledit projet par une modification de l'article L. 621-3 du même Code afin de faciliter le traitement des dossiers dans le cadre de la procédure de remboursement par un accès direct à un certain nombre d'informations indispensables.

II. Texte des amendements

Amendement 1^{er}

Il est inséré un nouvel article 2bis entre l'article 2 et l'article 3 du projet de loi, ce nouvel article 2bis prend la teneur suivante :

« **Art. 2bis.** L'article L. 233-16 du même code est complété, après l'alinéa 13, par les alinéas suivants :

« Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 9 et 10 correspondent à un maximum de huit, respectivement quarante heures, fractionnables en heures entières, 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, l'employeur ou un représentant de celui-ci au plus tard le jour même de l'absence.

Le troisième jour après son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur un certificat médical attestant que les conditions fixées au point 9 respectivement au point 10 de l'alinéa 1^{er} sont remplies et un document prouvant le lien de famille entre le salarié et la personne en besoin ou, pour le point 10, la concordance de leurs lieux de résidence respectifs.

Cinquante 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 des 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 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 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 via la plateforme électronique destinée à cet effet l'employeur du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État.

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

Amendement 2

Il est inséré un nouvel article 6bis entre l'article 6 et l'article 7 du projet de loi, ce nouvel article 6bis prend la teneur suivante :

« **Art. 6bis.** L'article L. 621-3 est modifié comme suit :

1° Au paragraphe premier, alinéa premier, les termes « ou le travail » sont placés entre les Termes « ayant l'emploi » et les termes « dans ses attributions » et la référence « L. 233-16, » est placée entre les termes « aux articles » et la référence « L. 621-10 et L. 631-2 ».

2° Au point a) les termes « du congé de paternité » sont remplacés par les termes « des congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat ».

3° Au point i) les termes « ainsi que » sont remplacés par « , » et après les termes « législation sur le chômage partiel » sont insérés les termes « ainsi que de celle sur les congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat ».

4° Le même paragraphe premier est complété par un point r) de la teneur 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 et au Service de santé au travail respectif pour les périodes de congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat. ».

III. Commentaire des articles

Amendement 1

Ad alinéa 1^{er}

Vu que les salariés bénéficiaires d'un congé pour cas de force majeure (nouveau point 9) ou d'un congé d'aidant (nouveau point 10) risquent de se poser souvent la question de savoir si ce congé peut être fractionné et comment se calcule le temps pouvant être pris par le salarié qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, l'alinéa premier de la partie nouvellement introduite par le présent amendement précise que 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 et le congé pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage, nécessitant des soins ou une aide considérable pour raisons médicales graves (« congé d'aidant »), correspond à un maximum de 40 heures calculées dans les deux cas, sur une période d'occupation de douze mois et un temps de travail hebdomadaire normal de 40 heures.

Les jours de congé prévus ci-dessus sont dorénavant fractionnables en heures entières sachant que chaque heure entamée est comptabilisée comme une heure entière. Un décompte en minutes n'est pas concevable puisque administrativement ingérable tant au niveau de l'employeur que du service en charge du remboursement.

Ad alinéas 2 et 3

L'alinéa 2 précise la procédure que le salarié doit respecter pour informer son employeur du fait qu'il est obligé de prendre un de ces congés extraordinaires.

Ensuite, l'alinéa 3 dispose expressément qu'en application des points 9 et 10 de l'alinéa 1^{er} de l'article L. 233-16 le salarié doit, dans un délai déterminé, 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 ou une aide considérables pour raison médicale grave.

La teneur de ces deux alinéas est largement inspirée des paragraphes 1 et 2 de l'article L. 121-6 relatif aux formalités à respecter par le salarié incapable de travailler pour cause de maladie.

Ad alinéa 4

L'alinéa 4 limite la participation de l'Etat à 50% du salaire avancé par l'employeur.

Ad alinéas 5 et 6

L'alinéa 5 définit clairement les éléments pris en compte pour le calcul du montant à rembourser afin d'éviter le plus possible des incertitudes et des litiges à ce sujet.

L'alinéa 6 limite le salaire de base qui sert à calculer le remboursement au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. En outre, il précise que pour le salarié qui travaille à temps partiel, cette limite est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail pour éviter toute discussion sur ce point dans le cadre de l'application pratique des dispositions en question.

Ad alinéas 7, 8 et 9

L'alinéa 7 prévoit un délai de forclusion de 6 mois pour avoir le remboursement de 50% des salaires correspondant aux congés pris. Ce délai permet aux entreprises de grouper leurs demandes pour les faire par exemple deux ou trois fois par année.

En effet, ces congés pouvant être pris en heures, les demandes risquent d'être nombreuses et de ne concerner que de très petits montants.

Afin de simplifier et d'accélérer la procédure les demandes sont à faire 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.

Dans ce même but tous les échanges d'informations se feront via ladite plateforme.

Les demandes introduites par la voie classique resteront néanmoins recevables quant à la forme pour autant que le recours au moyen en question soit motivé par la non accessibilité à la voie électronique.

Ad alinéa 10

Cette précision constitue un moyen supplémentaire de sécurité pour l'Etat qui s'engage financièrement dans le cadre de l'application du présent dispositif.

Amendement 2 (modification de l'article L. 621-3)

L'article L. 621-3 du Code du travail est à adapter en vue de permettre aux agents en charge des demandes de remboursement des congés extraordinaires nouvellement introduits, de bénéficier d'un accès direct, par un système informatique, aux données à caractère personnel et d'échanger ces données selon les modalités du Règlement général sur la protection des données, à savoir le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données. Les données à consulter en vue du remboursement de ces congés seront notamment les affiliations des salariés, les salaires et rémunérations gérés par le Centre commun de la sécurité sociale.

Au salaire s'ajouteraient les taux des cotisations sociales variables à charge de l'employeur comme le taux de l'Association d'assurance accident, le taux de la Mutualité des employeurs et le taux du Service de santé au travail respectif.

En ce qui concerne le montant qui sera remboursé par le Ministère du Travail il y a lieu de prendre en compte la rémunération de base déclarée par l'employeur au Centre commun de la sécurité sociale qui est fixe et comprend les suppléments dont le montant reste fixe d'un mois à l'autre, les augmentations de droit à appliquer en vertu de la législation concernant le salaire social minimum et de l'adaptation automatique de la rémunération à l'évolution du coût de la vie et les majorations régulières prévues par le contrat de travail ou les conventions collectives de travail.

1° Pour permettre les accès prévus aux points a), i), et r) dans le cadre du traitement des demandes de remboursement prévues à l'article L. 233-16 du Code du travail il faut en premier lieu faire figurer le Ministre ayant le travail dans ses attributions et ledit article dans le chapeau du paragraphe premier de l'article L. 621-3 du Code du travail qui, dans sa version actuelle, ne prévoit l'accès direct que pour le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions, respectivement l'Agence pour le développement de l'emploi et ce uniquement « dans leurs missions définies respectivement aux articles L. 621-1 et L. 631-2 » alors que ces articles ont trait aux missions de l'ADEM (L. 621-1) et aux dépenses pouvant être couvertes par le Fonds pour l'emploi (L. 631-2).

Les remboursements à effectuer en application de ces dispositions sont cependant de la compétence du Ministre ayant le travail dans ses attributions et les dépenses relatives aux congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat sont couvertes par des articles budgétaires spécifiques du budget des dépenses du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.

2° Le point a), qui est relatif à l'accès au fichier relatif aux affiliations géré par le Centre Commun de la sécurité sociale, doit être élargi afin de permettre cet accès non seulement dans le cadre du traitement des demandes de remboursement en matière de congé de paternité mais dans tous les cas de congé extraordinaire pour lesquels l'article L. 233-16 prévoit une procédure de remboursement à l'employeur de tout ou partie du salaire du bénéficiaire d'un tel congé « avec participation financière de l'Etat ».

3° Aux termes de l'article L. 233-16 du Code du travail si le salarié tombe malade pendant le congé extraordinaire, celui-ci n'est pas dû et ces jours ne devraient pas être remboursés.

La modification du point i) du paragraphe 1^{er} de l'article L. 621-3 permettra d'éviter de rembourser des montants qui ne sont pas dus.

4° Le point r), qui est ajouté aux points listés au paragraphe premier de l'article L. 621-3 du Code du travail, vise à donner une base légale aux agents en charge du traitement des demandes de remboursement effectuées dans le cadre des congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat pour être à même de calculer correctement les taux de cotisations des différentes institutions à charge de l'employeur et qui sont sujet à variations annuelles. Ce fichier sera mis à disposition par le Centre commun de la sécurité sociale.

FICHE FINANCIÈRE

(Conformément à l'article 79 de la loi modifiée du 8 juin 1999 sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'État)

Congé pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident d'un membre de la famille

- *Estimation financière pour 1.500 bénéficiaires par exercice budgétaire (maximum de 8 heures sur une période d'occupation de douze mois) :*
 - 165.000 €

Congé d'aidant

- *Estimation financière pour 1.500 bénéficiaires par exercice budgétaire (maximum de 40 heures sur une période d'occupation de douze mois) :*
 - 825.000 €

Texte coordonné

Ad. amendement 1

- Par rapport au projet de loi 8016 Chapitre 1^{er}- Modification du Code du travail

« Chapitre 1^{er} – Modification du Code du travail

Art. 1^{er}. L'article L. 233-16, alinéa 1^{er}, du Code du travail est modifié comme suit :

1° Aux points 7 et 8, le point final est remplacé par un point-virgule ;

2° L'alinéa est complété par les points 9 et 10 suivants :

« 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 d'un membre de famille tel que défini ci-dessous rendant indispensable la présence immédiate du salarié et qui sont attestées par un médecin ; »

« 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 attestée par un médecin. »

Art. 2. L'article L. 233-16, l'alinéa 2, du même code est complété comme suit :

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

Art. 2bis. L'article L. 233-16 du même code est complété, après l'alinéa 13, par les alinéas suivants :

« Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 9 et 10 correspondent à un maximum de huit, respectivement quarante heures, fractionnables en heures entières, 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, l'employeur ou un représentant de celui-ci au plus tard le jour même de l'absence.

Le troisième jour après son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur un certificat médical attestant que les conditions fixées au point 9 respectivement au point 10 de l'alinéa 1^{er} sont remplies et un document prouvant le lien de famille entre le salarié et la personne en besoin ou, pour le point 10, la concordance de leurs lieux de résidence respectifs.

Cinquante 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 des 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 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 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 via la plateforme électronique destinée à cet effet l'employeur du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État.

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

Art. 3. L'article L. 233-16 du même code est complété par les alinéas suivants :

« 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 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.

Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros l'employeur qui refuse au salarié un des congés susvisés légalement dus.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double maximum. »

Art. 4. L'article L. 234-44, paragraphe 9, du même code est modifié comme suit:

1° A l'alinéa 2, les termes « motiver sa décision et » sont insérés entre les termes « il doit » et les termes « en informer le parent bénéficiaire » ;

2° À l'alinéa 3, première phrase, les termes « motiver sa décision et » sont supprimés ;

Art. 5. L'article L. 234-46, paragraphe 3, alinéa 2, du même code est modifié comme suit :

1° À la deuxième phrase, entre les termes « La décision de report doit être » et les termes « notifiée au parent », sont insérés les termes « motivée et » ;

2° L'alinéa est complété par la phrase suivante :

« Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, l'employeur propose, dans la mesure du possible, au salarié une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article L. 234-44. ».

Art. 6. Il est inséré dans le Livre II, titre III, du même code un nouveau Chapitre VI libellé comme suit :

« Chapitre VI. - Formules souples de travail

Art. L. 236-1. (1) Chaque salarié a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail à condition qu'il justifie d'une ancienneté de services continus auprès du même employeur d'au moins six mois et qu'il est parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de neuf ans ou qu'il doit apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini à l'article L. 233-16, ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessitent des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave attestée par un médecin.

(2) 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 flexibles ou à une réduction du temps de travail, pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année.

(3) L'employeur examine la demande de formules souples de travail et y répond dans un délai d'un mois en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié.

Toute décision de refus ou de report de la demande de formules souples de travail doit être motivée par écrit. Si l'employeur refuse l'octroi ou décide le report de la demande, il doit faire parvenir les motifs de refus ou du report de la demande au salarié demandeur par lettre recommandée avec avis de réception.

(4) Le salarié a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue pour la ou les formules souples de travail accordées.

Il a le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. Dans ce cas, l'employeur examine la demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du salarié.

(5) L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2 au motif que ce dernier a demandé une ou plusieurs formules souples de travail ou en a bénéficiées. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article 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 toute la période convenue pour la ou les formules souples de travail, 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 de cette période 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 de cette période.

(6) Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande conformément au paragraphe 1^{er} ou d'avoir bénéficié des formules souples de travail lui accordées.

Art. L. 236-2. Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros l'employeur qui ne respecte pas les obligations inscrites à l'article L. 236-1.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double maximum. »

Chapitre 2 – Modification de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État

(...) »

- Par rapport au texte coordonné du PDL 8016

« **Art. L. 233-16.**

Le salarié obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel a droit à un congé extraordinaire dans les cas suivants, fixé à :

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 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 ;
8. cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur, le tout avec pleine conservation de son salaire ;
- 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 d'un membre de famille tel que défini ci-dessous rendant indispensable la présence immédiate du salarié et qui sont attestées par un médecin ;**

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 attestée par un médecin ;

le tout avec pleine conservation de son salaire.

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.

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 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.

Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

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 l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son 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.

À défaut de notification dans le délai imposé le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

À partir du troisième jour ces congés sont à charge du budget de l'État.

La demande de remboursement des salaires ainsi avancés est adressée par l'employeur, avec pièces à l'appui et, sous peine de forclusion, dans un délai de cinq mois à compter de la date de la naissance ou de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption au Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Le salaire qui est pris en compte pour le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

Les jours de congés extraordinaires prévus aux points 9 et 10 correspondent à un maximum de huit, respectivement quarante heures, fractionnables en heures entières, 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, l'employeur ou un représentant de celui-ci au plus tard le jour même de l'absence.

Le troisième jour après son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur un certificat médical attestant que les conditions fixées au point 9 respectivement au point 10 de l'alinéa 1^{er} sont remplies et un document prouvant le lien de famille entre le salarié et la personne en besoin ou, pour le point 10, la concordance de leurs lieux de résidence respectifs.

Cinquante 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 des 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 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 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 via la plateforme électronique destinée à cet effet l'employeur du détail et du montant qui a été viré par la Trésorerie de l'État.

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

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 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.

Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros l'employeur qui refuse au salarié un des congés susvisés légalement dus.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double maximum. »

Ad. amendement 2

- Art. L. 621-3 paragraphe 1^{er} du Code du travail

« (1) Le Ministre ayant l'emploi **ou le travail** dans ses attributions et l'Agence pour le développement de l'emploi peuvent, dans le cadre de leurs missions définies respectivement aux articles L. 233-16, L.621-1 et L.631-2 du Code du travail, bénéficier d'un accès direct, par un système informatique, aux données à caractère personnel suivantes et échanger ces données selon les modalités de la loi modifiée du 2 août 2002

relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel :

a) au fichier relatif aux affiliations des salariés et indépendants et aux salaires et rémunérations géré par le Centre commun de la sécurité sociale afin de vérifier l'existence des affiliations et des salaires déclarés dans le cadre de l'inscription et du suivi des demandeurs d'emploi, des indemnités de chômage complet, des indemnités de préretraite, de la garantie de créance en cas de faillite de l'employeur, des primes et aides à l'apprentissage, ~~du congé de paternité~~ **des congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat** ainsi que du chômage partiel ;

(...)

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, ~~ainsi que~~ de la législation sur le chômage partiel **ainsi que de celle sur les congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat;**

(...)

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 et au Service de santé au travail respectif pour les périodes de congés extraordinaires avec participation financière de l'Etat.

Le système informatique par lequel un accès direct est accordé doit être aménagé de sorte que l'accès est sécurisé moyennant une authentification forte.

La communication des données peut aussi se faire par voie électronique.

Les conditions et modalités des traitements de données peuvent être précisées par règlement grand-ducal.

(2)