



TEXTE DU PROJET

N° de projet : 45/2022-1

30 mai 2022

Conciliation vie privée/professionnelle

Projet de loi 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 ;

Informations techniques :

N° du projet : 45/2022

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"



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail, de l'Emploi et
de l'Économie sociale et solidaire

Projet de loi 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

I) EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi a pour objectif 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 (ci-après la « directive »).

La directive fixe des exigences minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'aidant, ainsi qu'en matière de formules souples de travail pour les travailleurs qui sont parents ou aidants. En facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour ces parents et aidants, la directive devrait contribuer aux objectifs définis par le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et d'égalité de traitement sur le lieu de travail, ainsi qu'en ce qui concerne la promotion d'un niveau d'emploi élevé dans l'Union.

La directive s'applique à tous les travailleurs qui ont des contrats de travail ou d'autres relations de travail, y compris les contrats de travail ou relations de travail des travailleurs à temps partiel, des travailleurs à durée déterminée ou des personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire, ainsi que le prévoyait la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEE et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE.

Compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne concernant les critères permettant de déterminer le statut de travailleur, il revient aux États membres de définir les contrats de travail et les relations de travail.

La directive laisse aux États membres la compétence pour définir la situation maritale et familiale, et pour déterminer quelles personnes doivent être considérées comme étant parent, mère ou père.

Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes et de faire en sorte qu'un lien entre les pères et les enfants se tisse tôt, la directive prévoit l'introduction d'un droit au **congé de paternité** de dix jours pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale. Un tel congé de paternité devrait être pris autour de la date de la naissance de l'enfant et être clairement lié à la naissance, dans le but de s'occuper de l'enfant. Il appartient aux États membres de déterminer si le congé de paternité peut être pris en partie avant la naissance de l'enfant ou s'il ne peut l'être qu'après, de fixer le délai dans lequel il doit être pris et de déterminer s'il peut être pris à temps partiel, par périodes alternées, par exemple pour un certain nombre de jours consécutifs de congé séparés par des périodes de travail, ou toute autre solution flexible, et ce à quelles conditions. Les États membres peuvent préciser si le congé de paternité est exprimé en jours ouvrables, en semaines ou en d'autres unités de temps, étant entendu que dix jours ouvrables correspondent à deux semaines civiles. Afin de tenir compte des différences entre États membres, le droit au congé de paternité devrait être accordé indépendamment de la situation maritale ou familiale, telle qu'elle est définie par la législation nationale. Il y a lieu de noter que les modifications législatives relatives au congé de paternité ne figurent pas dans le présent projet de loi mais sont réalisées dans un projet de loi à part.

Au niveau du **congé parental** la directive prévoit de passer d'un à deux mois la durée minimale de congé parental qui ne peut pas être transféré d'un parent à l'autre, afin d'encourager les pères à prendre un congé parental tout en maintenant le droit pour chaque parent de prendre un congé parental d'une durée minimale de quatre mois ainsi que le prévoit la directive 2010/18/UE. L'objectif, en garantissant qu'au moins deux mois de congé parental sont disponibles pour chaque parent exclusivement et ne sont pas transférables à l'autre parent, est d'encourager en particulier les pères à faire usage de leur droit à ce congé. De plus, cela favorise et facilite la réintégration des mères sur le marché du travail après une période de congé de maternité et de congé parental.

Une durée minimale de quatre mois de congé parental est garantie par la directive aux travailleurs qui sont parents, laissant aux États membres la faculté de préciser la durée du préavis à donner par le travailleur à l'employeur lorsqu'il demande un congé parental et de décider si le droit au congé parental est subordonné à une période d'ancienneté. Étant donné la diversité croissante des dispositions contractuelles, il est prévu que la somme des contrats à durée déterminée successifs avec un même employeur devrait être prise en considération aux fins du calcul de ladite période d'ancienneté. Afin d'assurer un équilibre entre les besoins des travailleurs et ceux des employeurs, les États membres ont le pouvoir de décider s'ils autorisent les employeurs à reporter l'octroi du congé parental dans certaines circonstances, à condition que ce report soit justifié par écrit par l'employeur en question.

Étant donné que la flexibilité rend d'autant plus probable le fait que chaque parent, en particulier le père, exerce son droit à un congé parental, la directive prévoit que les travailleurs devraient pouvoir demander que leur congé parental soit accordé à temps plein ou à temps partiel, par périodes alternées, par exemple pour un certain nombre de semaines consécutives de congé séparées par des périodes de travail, ou toute autre solution flexible. L'employeur devrait pouvoir accepter ou refuser une telle demande de congé parental sous des formes autres que le temps plein.

La période durant laquelle les travailleurs devraient avoir droit à un congé parental devrait dépendre de l'âge de l'enfant. Selon la directive, cet âge devrait être fixé de manière à permettre aux deux parents d'exercer pleinement et de manière effective leur droit au congé parental.

Pour faciliter le retour au travail à la suite d'une période de congé parental, les travailleurs et les employeurs sont encouragés à rester en contact de manière volontaire pendant la période de congé et peuvent prévoir des mesures appropriées afin de faciliter la réintégration sur le lieu de travail. Les parties concernées décident ensemble de ces contacts et mesures, et ce dans le respect de la législation, des conventions collectives ou de la pratique nationales. Les travailleurs devraient être informés des procédures de promotion et des avis de vacance internes et devraient pouvoir prendre part à ces procédures et présenter leur candidature pour ces postes vacants.

Afin de donner aux hommes et aux femmes qui ont des responsabilités familiales davantage de possibilités de rester dans la population active, chaque travailleur devrait avoir en outre droit à cinq jours ouvrables de **congé d'aidant** par an. Il est prévu que les États membres peuvent décider qu'un tel congé peut être pris par périodes d'un jour ouvrable ou plus par événement. Les États membres peuvent exiger un certificat médical préalable attestant d'un besoin important de soins ou d'aide pour raison médicale grave.

Outre le droit au congé d'aidant, la directive prévoit que tous les travailleurs devraient conserver leur droit de **s'absenter du travail**, sans perdre leurs droits en matière d'emploi acquis ou en cours

d'acquisition, **pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues**, comme le prévoyait la directive 2010/18/UE, conformément aux conditions établies par les États membres.

Afin d'inciter davantage les travailleurs qui sont parents, en particulier les hommes, à prendre les périodes de congé prévues par la directive, il convient de prévoir le droit à une allocation adéquate pendant les congés.

Dans ce contexte, les États membres fixent un niveau de **rémunération ou d'allocation** pour la période minimale de congé de paternité qui soit au moins équivalent au niveau de la prestation de maladie à l'échelon national. Étant donné que l'octroi du droit au congé de paternité et au congé de maternité poursuit un objectif similaire, à savoir créer un lien entre le parent et l'enfant, les États membres sont encouragés à prévoir une rémunération ou une allocation pour le congé de paternité qui soit égale à celle prévue pour le congé de maternité au niveau national.

Les États membres établissent la rémunération ou l'allocation pour la période minimale non transférable du congé parental garantie par la directive à un niveau adéquat.

Les États membres sont libres de décider s'ils prévoient une rémunération ou une allocation pour le congé d'aidant.

Afin d'encourager les travailleurs qui sont parents et les aidants à rester dans la population active, la directive prévoit que ces travailleurs devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels. À cette fin, et pour répondre aux besoins des travailleurs, ils ont le droit de demander des **formules souples de travail** afin d'aménager leurs régimes de travail, y compris, dans la mesure du possible, par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail, dans le but de s'occuper de leurs proches.

Lorsqu'ils examinent les demandes de formules souples de travail, les employeurs devraient pouvoir tenir compte, entre autres, de la durée de la ou des formules souples de travail demandées ainsi que de leurs ressources et de leur capacité opérationnelle à proposer ce type de formule. L'employeur devrait pouvoir décider d'accepter ou de refuser une demande de formule souple de travail soumise par un travailleur. Les circonstances spécifiques qui expliquent le besoin de formules souples de travail peuvent changer. C'est pourquoi les travailleurs devraient non seulement avoir le droit de revenir à leur régime de travail de départ à la fin d'une période déterminée d'un commun accord, mais aussi de pouvoir demander à le faire plus tôt si un changement de circonstances le nécessite.

Les formules de congé sont destinées à soutenir pendant une durée spécifique les travailleurs qui sont parents et les aidants, et visent à maintenir et à promouvoir un lien ininterrompu entre eux et le marché du travail. Il convient donc de prévoir expressément la **protection des droits en matière d'emploi** des travailleurs qui prennent un congé d'un type régi par la directive. La directive protège en particulier le droit des travailleurs à retrouver le même poste ou un poste équivalent après un tel congé, et le droit à ne subir aucun préjudice en ce qui concerne les conditions de leur contrat de travail ou de leur relation de travail à la suite d'un tel congé. Les travailleurs devraient conserver leurs droits déjà acquis ou en cours d'acquisition jusqu'à la fin de ce congé. La relation de travail entre le travailleur et l'employeur est maintenue pendant la période de congé et tous les travailleurs qui exercent leur droit à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail conformément à la directive sont protégés contre toute **discrimination ou tout traitement moins favorable** fondés sur ce motif.

En particulier, les travailleurs qui exercent leur droit à prendre un congé ou à demander des formules souples de travail au titre de la directive doivent être protégés contre le licenciement et contre toute action préparatoire en vue d'un possible licenciement au motif qu'ils ont demandé un tel congé, l'ont pris ou ont exercé leur droit de demander de telles formules souples de travail. Des travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont exercé de tels droits sont en mesure de demander à l'employeur de justifier dûment le licenciement. Lorsqu'un travailleur a demandé ou pris un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'aidant tels qu'ils sont visés dans la directive, l'employeur devrait fournir les motifs du licenciement par écrit. Il devrait incomber à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu licenciement au motif qu'un travailleur a demandé ou a pris un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'aidant tels qu'ils sont visés dans la directive lorsque le travailleur a établi, devant une juridiction ou une autre autorité compétente, des faits laissant présumer qu'il a été licencié pour de tels motifs.

La directive impose que les États membres prévoient des **sanctions effectives, proportionnées et dissuasives** en cas de violation des dispositions nationales adoptées en application de la directive ou des dispositions nationales qui sont déjà en vigueur à la date de son entrée en vigueur et qui concernent les droits qui relèvent de la directive. Ces sanctions peuvent comprendre des sanctions administratives et financières, telles que des amendes ou le paiement d'indemnités, ainsi que d'autres types de sanctions.

La mise en œuvre effective des principes de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances nécessitent une protection judiciaire adéquate des travailleurs contre les traitements défavorables ou les conséquences défavorables résultant d'une plainte ou de procédures relatives aux droits qui relèvent de la directive.

Ce projet de loi fait partie du plan « équilibre vie privée et vie professionnelle » annoncé par le Premier Ministre lors de son discours sur l'état de la Nation en date du 12 octobre 2021.

II) TEXTE DU PROJET DE LOI

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. 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

Art. 7. L'article 29ter, paragraphe 9, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État 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. 8. L'article 29quinquies, paragraphe 3, alinéa 2, de la même loi 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, le chef d'administration ou son délégué propose, dans la mesure du possible, au parent une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article 29ter. ».

Chapitre 3 – Modification de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

Art. 9. L'article 30ter, paragraphe 9 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux 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. 10. L'article 30quinquies, paragraphe 3, alinéa 2, de la même loi 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, le collège des bourgmestre et échevins propose, dans la mesure du possible, au parent une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article 30ter. ».

III) COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad article 1^{er}

Le nouveau point 9 à l'article L. 233-16, paragraphe 1^{er}, 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 (fils, fille, mère, père, conjoint ou partenaire) rendant indispensable la présence immédiate du salarié. Le salarié bénéficiaire de ce congé extraordinaire doit apporter la preuve de justification de la raison familiale urgente pour laquelle il a sollicité et profité du congé, en présentant à son employeur un certificat médical.

En l'occurrence il s'agit de transposer en droit national l'article 7 de la directive qui prévoit que tous les travailleurs devraient conserver leur droit de s'absenter du travail, sans perdre leurs droits en matière d'emploi acquis ou en cours d'acquisition, pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues, comme le prévoit la directive 2010/18/UE, conformément aux conditions établies par les États membres.

Le nouveau point 10 prévoit que le salarié a droit à cinq jours de congé extraordinaire sur une période d'occupation de douze mois lorsqu'il doit apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille, tel que défini au même article sous l'alinéa 2, ou à une personne qui vit dans le même ménage. La raison médicale grave pour laquelle la personne visée ci-dessus nécessite des soins ou une aide considérables doit être attestée par un médecin.

En l'espèce, il s'agit de transposer l'article 6 de la directive. Afin de donner aux salariés qui ont des responsabilités familiales davantage de possibilités de rester dans la population active, chaque salarié devrait donc avoir droit à cinq jours ouvrables de congé d'aidant sur une période d'occupation de douze mois.

Il est à noter qu'en ce qui concerne les fonctionnaires de l'État, les 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'État prévoient déjà des congés similaires aux congés/absences prévus aux articles 6 et 7 de la directive, de sorte qu'il n'y a pas de nécessité d'adapter ladite loi.

En effet, l'article 28-6 prévoit que : « *Le congé pour convenance personnelle est un congé exceptionnel que le chef d'administration peut accorder au fonctionnaire sur demande motivée et si l'intérêt du service le permet. Si le congé est supérieur à quatre heures de service par mois, il est imputé sur le congé annuel de récréation du fonctionnaire. Le congé pour convenance personnelle est considéré comme temps de travail.* », alors que l'article 28-7 dispose que : « *Le fonctionnaire travaillant à temps plein respectivement occupant une tâche partielle supérieure ou égale à cinquante pour cent d'une tâche complète bénéficie, sur sa demande, d'un congé social pour raisons familiales et de santé de vingt-quatre heures au maximum par période de trois mois.*

Ce congé est de douze heures au maximum par période de trois mois si le fonctionnaire occupe une tâche partielle correspondant à moins de cinquante pour cent d'une tâche complète.

Les périodes de trois mois visées aux alinéas 1^{er} et 2 sont fixées de janvier à mars, d'avril à juin, de juillet à septembre et d'octobre à décembre.

Pour pouvoir bénéficier de ce congé, il faut, d'une part, que la personne malade ou nécessitant une visite médicale soit un parent ou allié jusqu'au deuxième degré du fonctionnaire ou vive dans le même ménage et, d'autre part, que la présence du fonctionnaire soit nécessaire. Le fonctionnaire doit présenter un certificat médical renseignant son lien avec la personne concernée et la justification de sa présence.

Au sens du présent article, la notion d'allié se rapporte également aux partenaires.

Le congé social n'est pas dû pendant le congé pour raisons de santé ou de récréation du fonctionnaire.

Le congé social est considéré comme temps de travail. »

En ce qui concerne les fonctionnaires communaux, le règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 concernant le temps de travail et les congés des fonctionnaires communaux prévoit également dans son article 28, points 3 et 4 ce qui suit :

« 3. Dans des cas exceptionnels non spécialement prévus par le présent règlement, le collège des bourgmestre et échevins, le chef du service ou celui qui le remplace peuvent accorder, si l'intérêt du service le permet, au fonctionnaire un congé de convenances personnelles. Si la durée de ce congé est supérieure à quatre heures, il est imputé sur le congé annuel de récréation.

4. Le fonctionnaire travaillant à temps plein respectivement occupant une tâche partielle supérieure ou égale à cinquante pour cent d'une tâche complète bénéficie, sur sa demande, d'un congé social pour raisons familiales et de santé de vingt-quatre heures au maximum par période de trois mois.

Ce congé est de douze heures au maximum par période de trois mois si le fonctionnaire occupe une tâche partielle correspondant à moins de cinquante pour cent d'une tâche complète.

Les périodes de trois mois visées aux alinéas 1^{er} et 2 sont fixées de janvier à mars, d'avril à juin, de juillet à septembre et d'octobre à décembre.

Pour pouvoir bénéficier de ce congé, il faut, d'une part, que la personne malade ou nécessitant une visite médicale soit un parent ou allié jusqu'au deuxième degré du fonctionnaire ou vive dans le même ménage et, d'autre part, que la présence du fonctionnaire soit nécessaire. Le fonctionnaire doit présenter un certificat médical renseignant son lien avec la personne concernée et la justification de sa présence.

Le congé social n'est pas dû pendant le congé pour raisons de santé ou de récréation du fonctionnaire.

Le congé social est considéré comme temps de travail. »

Ad article 2

Afin d'aligner les définitions du Code du travail par rapport à celles prévues dans la directive en ce qui concerne la notion de membre de la famille, il est proposé de reprendre au Code du travail la même définition que celle prévue à l'article 3, paragraphe 1^{er} sous point e) de la directive.

Ad article 3

L'article 10 de la directive impose aux États membres de veiller à ce que les droits acquis ou en cours d'acquisition par le salarié à la date de début du congé prévu aux articles 4 (congé de paternité), 5 (congé parental) et 6 (congé d'aidant) ou de l'absence du travail prévue à l'article 7 sont maintenus jusqu'à la fin dudit congé ou de ladite absence du travail. La directive impose que les États membres assurent qu'à la fin du congé prévu aux articles 4, 5 et 6, le travailleur ait le droit de retrouver son emploi ou un poste de travail équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas pris ce congé. N.B. Vu que le présent projet de loi transpose l'article 7 (absence du travail pour raisons de force majeure) de la directive en introduisant un nouveau congé extraordinaire dans le Code du travail, il revient de lui donner la même protection que celle prévue pour les autres congés extraordinaires.

En plus, l'article 11 de la directive dispose que les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4 (congé de paternité), 5 (congé parental) et 6 (congé d'aidant) ou se sont absentés du travail conformément à l'article 7 ou au motif qu'ils ont exercé les droits prévus à l'article 9 (formules souples de travail).

L'article 12, paragraphe 1^{er} de la directive prévoit en outre que les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de travailleurs et toutes mesures préparatoires en vue d'un licenciement au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4 (congé de paternité), 5 (congé parental) et 6 (congé d'aidant) ou au motif qu'ils ont exercé le droit de demander une formule souple de travail visée à l'article 9.

Finalement, l'article 13 de la directive impose aux États membres de déterminer le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la directive et de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre de ces sanctions. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

Par analogie à ce qui est déjà prévu pour le congé parental aux paragraphes 8 et 9 de l'article L. 234-47, huit nouveaux alinéas ont été insérés à la fin de l'article L. 233-16 afin d'assurer que les salariés qui ont pris l'un des congés visés aux points 1 à 10 du même article bénéficient d'une protection contre le licenciement, les représailles ou le traitement moins favorable, que leurs droits en matière d'emploi sont garantis lorsqu'ils bénéficient d'un des congés et que l'employeur soit sanctionné lorsque le salarié se voit refuser un congé extraordinaire qui lui est légalement dû.

Ad article 4

L'article 4 se propose de modifier la législation luxembourgeoise en prévoyant que l'employeur peut procéder au refus du congé parental en informant le parent demandeur par écrit de cette décision.

En effet, l'article 5, paragraphe 5, de la directive dispose que « *Les États membres peuvent déterminer les circonstances dans lesquelles un employeur, après consultation conformément à la législation, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, est autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour une durée raisonnable au motif que le fait de prendre ce congé parental au moment demandé perturberait*

gravement le bon fonctionnement de l'employeur. L'employeur justifie un tel report de congé parental par écrit. »

Ainsi, l'employeur est « *autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour une durée raisonnable au motif que le fait de prendre ce congé parental au moment demandé perturberait gravement le bon fonctionnement de l'employeur.* ». L'employeur doit justifier ce report « *par écrit* ».

Le paragraphe 6, du même article dispose également que tout refus d'accéder à une demande à prendre un congé parental en recourant à une solution flexible, doit être justifié par écrit.

La législation actuellement en vigueur prévoit que les formes de congé parental prévues à l'article L. 234-44, paragraphe 2, du Code du travail (à savoir les formes de congé parental fractionnées) peuvent être refusées. En cas de refus, l'employeur doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification. C'est uniquement dans le cadre de cet entretien que l'employeur « *doit motiver la décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent.* ». Vu que la décision de refus doit être motivée lors de l'entretien, et alors qu'il n'existe actuellement aucune obligation de motiver ladite décision de refus par écrit, il y a lieu d'adapter la législation nationale en prévoyant une obligation de motiver la décision par écrit, afin de se conformer au droit européen qui impose « *que ce report soit justifié par écrit par les employeurs* » (Considérant 22).

De plus, il est proposé de supprimer à l'alinéa 3 du même article les termes « *motiver sa décision et* » alors que cette motivation devient superflue dès lors qu'elle est prévue à l'alinéa 2.

Ad article 5

La modification proposée à l'article 5 vise à transposer en droit luxembourgeois les dispositions de l'article 5, paragraphe 7, de la directive qui dispose que « *Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lors de l'examen des demandes de congé parental à temps plein, les employeurs offrent, dans la mesure du possible et avant tout report conformément au paragraphe 5, des solutions flexibles pour prendre un congé parental conformément au paragraphe 6.* ».

Actuellement la législation en vigueur, et plus précisément l'article L. 234-46, paragraphe 3, du Code du travail prévoit que le deuxième congé parental peut, à titre exceptionnel, être reporté. Le report du congé sollicité ne peut ainsi avoir lieu que pour des raisons et dans des conditions précisées par la loi.

De plus, le paragraphe 4, alinéa 4, du même article, précise qu'en cas de report du congé, « *l'employeur doit proposer au salarié dans le délai d'un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.* ».

Alors que la législation actuelle prévoit uniquement que l'employeur doit proposer au salarié, en cas de report, une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date de début du congé sollicité, il y a lieu d'ajouter une obligation supplémentaire à l'encontre de l'employeur, qui prévoit dorénavant qu'avant tout report éventuel, ce dernier doit, dans la mesure du possible, offrir des solutions flexibles au salarié pour prendre le congé parental.

Il y a lieu de préciser que l'employeur doit uniquement proposer aux parents bénéficiaires visés par les paragraphes 2 et 3 de l'article L. 234-44, une forme flexible de congé parental alors que les parents bénéficiaires qui tombent sous les cas de figure prévus par les paragraphes 3 et 4 du même article, ont uniquement droit au congé parental à plein temps, tel qu'il est prévu par le paragraphe 1^{er} du même article.

Ad article 6

Actuellement, seulement l'article L. 234-47, paragraphe 11 prévoit que le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. L'employeur examine sa demande et y répond en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié. En cas de rejet de la demande faite par le salarié, l'employeur est tenu de motiver son rejet.

La directive va au-delà de ce qui est actuellement prévu en ouvrant le droit à un entretien avec son employeur en vue de demander des formules souples de travail à tout salarié dont l'enfant n'a pas atteint l'âge de neuf ans, donc non seulement aux salariés issus du congé parental. Il en est de même pour les aidants c'est-à-dire pour les salariés qui doivent 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 nécessitant des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave attestée par un médecin.

Il est alors proposé 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 pour les salariés se retrouvant dans un des cas cités ci-dessus.

Ce droit à un entretien avec l'employeur ayant pour objet de demander des formules souples de travail n'est ouvert qu'aux salariés pouvant justifier d'une ancienneté continue d'au moins six mois auprès de leur employeur.

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 dépasser la durée d'une année. En l'espèce, il ne s'agit pas d'une liste exhaustive, l'employeur et le salarié peuvent, le cas échéant, convenir toute autre formule souple de travail, celle-ci ne saurait pourtant être en défaveur du salarié.

L'employeur est censé d'examiner la demande de formules souples de travail de son salarié et il veille à répondre dans un délai d'un mois en tenant compte du besoin de l'entreprise 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.

Il est aussi prévu que 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.

En outre, il a le droit de demander à revenir au régime de travail de départ même 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.

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. Il ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande de formules souples de travail ou d'en avoir bénéficiées.

Enfin, l'article L. 236-2 prévoit une amende de 251 à 2.500 euros pour l'employeur qui ne respecte pas ses 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.

Ad articles 7 et 8

Les articles 7 et 8 se proposent d'apporter des modifications similaires à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat que celles qui sont proposées au Code du travail et telles qu'elles figurent sous les articles 4 et 5 du présent projet de loi. Dès lors, il est renvoyé au commentaire des articles 4 et 5.

Ad articles 9 et 10

Les articles 9 et 10 se proposent d'apporter des modifications similaires à la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux que celles qui sont proposées au Code du travail ou encore à la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et telles qu'elles figurent sous les articles 4 et 5 du présent projet de loi. Dès lors, il est renvoyé au commentaire des articles 4 et 5.

IV) FICHE FINANCIERE

Le présent projet n'a pas d'implications sur le budget de l'Etat.

V) TEXTE COORDONNE

1) Code du travail (Extraits)

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 ;

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.

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. L. 234-44.

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

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

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois.

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

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

En cas de pluralité de contrats de travail, le parent a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1er du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent salarié la durée prévue au contrat de travail. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental, conformément au paragraphe 1er, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.

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

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

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

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par l'employeur et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si l'employeur refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit **motiver sa décision et** en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, l'employeur doit ~~motiver sa décision et~~ proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1er.

Art. L. 234-46.

(1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé « deuxième congé parental » doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) L'employeur est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps demandé. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article L. 234-47.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être motivée et notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande. 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.

Le report du congé sollicité ne peut avoir lieu que pour les raisons et dans les conditions suivantes:

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

(4) Aucun report n'est justifié en cas de survenance d'un événement grave, dont les conséquences sont en relation avec l'enfant et pour lequel l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du salarié s'avèrent indispensables, notamment:

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent, justifiée par certificat médical;
- en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque le salarié travaille auprès de plusieurs employeurs, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les employeurs.

En cas de report du congé, l'employeur doit proposer au salarié dans le délai d'un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière. Pour une entreprise occupant moins de quinze salariés, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout report d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, le délégué à l'égalité ou les syndicats bénéficiant de la représentativité nationale générale ou de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie au titre des articles L. 161-5 et L. 161-6, liés par convention collective de travail à l'entreprise et représentés au sein de la délégation du personnel, peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut prévenir ou aplanir les divergences.

Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du report, l'une des parties 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 prononcer la nullité du report et d'ordonner le droit au congé parental dans le délai choisi.

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.

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.

2) Loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat

Art. 29ter. (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 29bis a droit, sur sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le ministre du ressort, un congé parental sous les formes suivantes:

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois de calendrier pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche partielle égale ou supérieure à 50% d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le ministre du ressort, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un ou de plusieurs titres d'engagement totalisant une période de travail inférieure à une tâche partielle de 50% d'une tâche complète a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent la durée prévue au titre d'engagement. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental, conformément au paragraphe 1^{er}, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.

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

(7) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 29bis cesse d'être remplie.

(8) Le fonctionnaire qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec le chef d'administration ou son délégué ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. Le chef d'administration ou son délégué examine sa demande et y répond en tenant compte du besoin du service et du besoin du fonctionnaire.

En cas de rejet de la demande faite par le fonctionnaire, le chef d'administration ou son délégué est tenu de motiver son rejet.

La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du fonctionnaire, à fixer par le juge.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le chef d'administration ou son délégué et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le chef d'administration ou son délégué, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si le chef d'administration ou son délégué refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit **motiver sa décision et** en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, le chef d'administration ou son délégué doit ~~motiver sa décision et~~ proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien, les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1^{er}.

(...)

Art. 29quinquies. (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé « deuxième congé parental » doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) Le ministre du ressort est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 29sexies.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être **motivée et** notifiée au parent par lettre

recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande. Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, le chef d'administration ou son délégué propose, dans la mesure du possible, au parent une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article 29ter.

Le report du congé sollicité ne peut avoir lieu que pour les raisons et dans les conditions suivantes:

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

(4) Aucun report n'est justifié en cas de survenance d'un événement grave, dont les conséquences sont en relation avec l'enfant et pour lequel l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du fonctionnaire s'avèrent indispensables, notamment:

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent, justifiée par certificat médical;
- en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que le ministre du ressort a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque l'agent travaille auprès de plusieurs administrations, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les ministres des ressorts respectifs.

En cas de report du congé, le ministre du ressort doit proposer au parent dans le délai d'un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du parent ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière. Pour une administration occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

3) Loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux

Art. 30ter. (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 30bis a droit, sur sa demande, à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

(2) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le collège des bourgmestre et échevins, un congé parental sous les formes suivantes:

1. un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois de calendrier pendant une période maximale de vingt mois.

(3) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un titre d'engagement à raison d'une tâche partielle égale ou supérieure à 50% d'une tâche complète peut prendre, en accord avec le collège des bourgmestre et échevins, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental déterminée suivant le premier alinéa du paragraphe 5 ci-dessous.

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un ou de plusieurs titres d'engagement totalisant une période de travail inférieure à une tâche partielle de 50% d'une tâche complète a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1^{er} du présent article.

(5) Est considérée comme durée de travail du parent la durée prévue au titre d'engagement. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental, conformément au paragraphe 1^{er}, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée d'application prévues aux paragraphes 2 et 3 ne sont plus remplies.

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

(7) Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article 30bis cesse d'être remplie.

(8) Le fonctionnaire qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec le collège des bourgmestre et échevins ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une

année à compter de la date fixée pour le retour au travail. Le collège des bourgmestre et échevins examine sa demande et y répond en tenant compte du besoin du service et du besoin du fonctionnaire. En cas de rejet de la demande faite par le fonctionnaire, le collège des bourgmestre et échevins est tenu de motiver son rejet.

La violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du fonctionnaire, à fixer par le juge.

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le collège des bourgmestre et échevins et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le collège des bourgmestre et échevins, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si le collège des bourgmestre et échevins refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit motiver sa décision et en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, le collège des bourgmestre et échevins doit ~~motiver sa décision~~ et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien, les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1^{er}.

(...)

Art. 30quinquies. (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Le début de ce congé parental, appelé « deuxième congé parental » doit se situer avant la date du sixième, respectivement du douzième anniversaire de l'enfant.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au deuxième congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental.

(3) Le collège des bourgmestre et échevins est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans le cas visé au paragraphe 4 de l'article 30sexies.

Il peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure dans les conditions spécifiées ci-après. La décision de report doit être **motivée et** notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande. **Avant toute décision de report du deuxième congé parental à une date ultérieure, le collège des bourgmestre et échevins propose, dans la mesure du possible, au parent une forme alternative de congé parental, conformément aux paragraphes 2 et 3 de l'article 30ter.**

Le report du congé sollicité ne peut avoir lieu que pour les raisons et dans les conditions suivantes:

- lorsqu'un nombre significatif des agents d'une administration communale ou d'un établissement public communal demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'un manque de personnel dans l'administration ou dans le service concerné;
- lorsque l'agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'administration;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

(4) Aucun report n'est justifié en cas de survenance d'un événement grave, dont les conséquences sont en relation avec l'enfant et pour lequel l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part de l'agent concerné s'avèrent indispensables, notamment:

- en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent, justifiée par certificat médical;
- en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que le collège des bourgmestre et échevins a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque l'agent travaille auprès de plusieurs administrations communales ou établissements publics communaux, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les collèges des bourgmestre et échevins respectifs.

En cas de report du congé, le collège des bourgmestre et échevins doit proposer au parent dans le délai d'un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du parent ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière. Pour une administration communale ou un établissement public communal occupant moins de quinze agents, le délai de report de deux mois est porté à six mois.