



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

Droit du travail

Le congé parental

Arbeitsrecht

Der Elternurlaub



Situation au 1^{er} février 2020 | Stand: 1. Februar 2020

Le congé parental

Droit du travail

Situation au 1^{er} février 2020

Impressum

Éditeur

Chambre des salariés

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
Tél. : +352 27 494 200
Fax : +352 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu

Nora Back, présidente
Sylvain Hoffmann, directeur

Impression

Imprimerie Quintus

Distribution

Librairie « Um Fieldgen Sàrl »
3, rue Glesener
L-1631 Luxembourg
T. +352 48 88 93
F. +352 40 46 22
www.libuf.lu • libuf@pt.lu

ISBN : 978-2-919888-83-2

Les informations contenues dans le présent ouvrage ne préjudicient en aucun cas aux textes légaux et à leur interprétation et application par les administrations étatiques ou les juridictions compétentes.

Le plus grand soin a été apporté à la rédaction de cet ouvrage. L'éditeur et l'auteur ne peuvent être tenus responsables d'éventuelles omissions et erreurs ou de toute conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans cet ouvrage.

Tous droits de traduction, d'adaptation et de reproduction par tous procédés quelconques sont réservés pour tous les pays.

Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur/auteur de reproduire (notamment par photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

Le générique masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

PRÉFACE

Nora Back
Présidente de la Chambre des salariés



La Chambre des salariés réédite régulièrement cette publication afin d'informer ses ressortissants sur les règles applicables au congé parental. Les formules de congé parental visent à répondre aux besoins des parents, dans le souci d'améliorer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Leur objectif principal est d'augmenter la proportion des pères qui en profitent afin de favoriser l'égalité des chances, mais aussi d'accroître de manière générale le nombre de personnes qui y ont recours.

Le présent ouvrage, publié dans la série CSL Collection, se veut être un guide pratique à destination des jeunes parents.

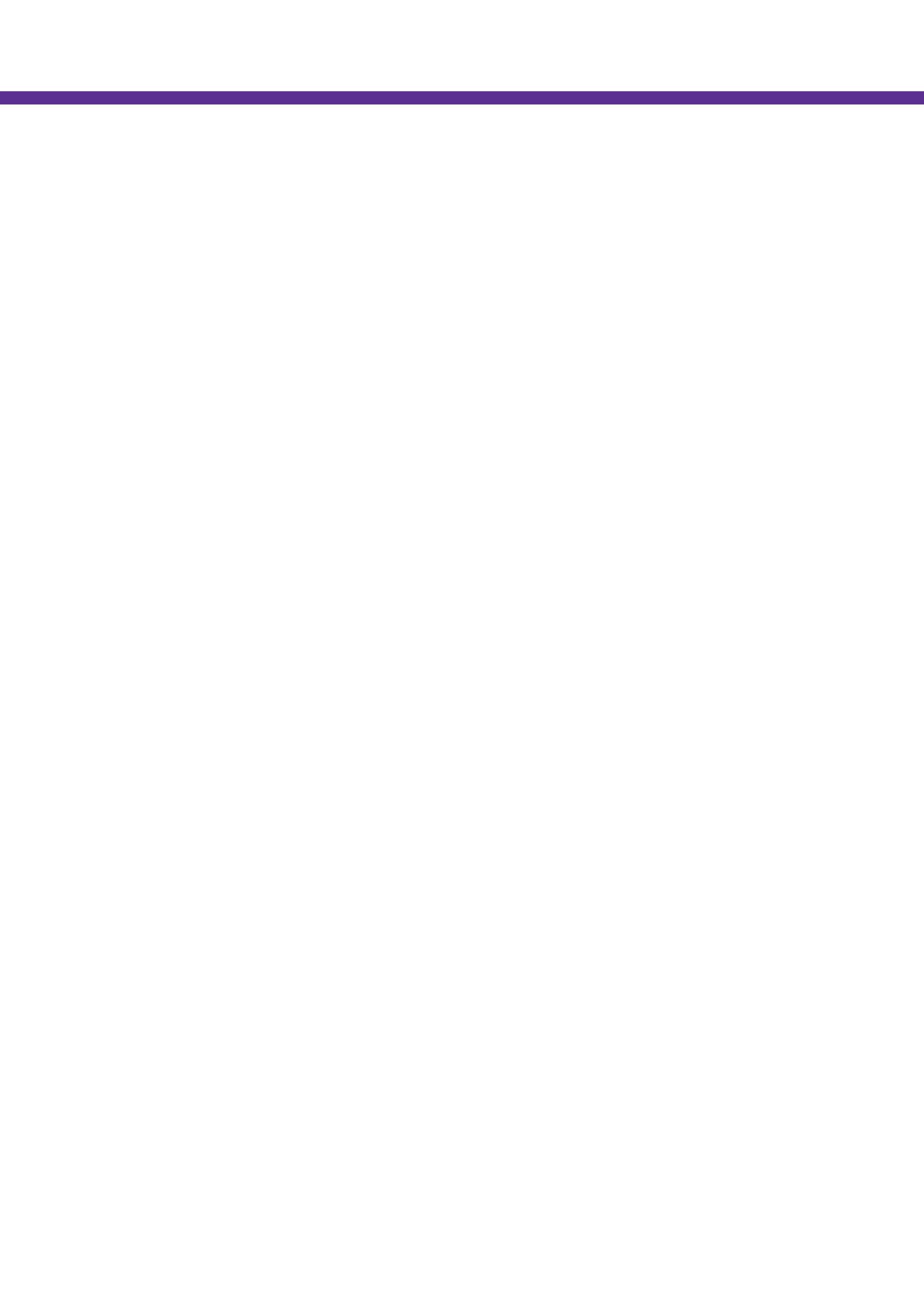
En guise d'introduction est résumée l'évolution historique des dispositions légales relatives au congé parental.

La première partie décrit de manière détaillée la mise en œuvre des règles applicables avec les conditions d'ouverture, la procédure d'octroi et les garanties protégeant le parent bénéficiaire.

La seconde partie du présent ouvrage contient le spécimen du formulaire à remplir et à envoyer à la Caisse pour l'avenir des enfants en vue de bénéficier de l'indemnité de congé parental. Sont également incluses des lettres-types, que le salarié peut être amené à envoyer à son employeur, notamment pour formuler la demande de congé parental ou pour concrétiser sa volonté, le cas échéant, d'assouplir ses conditions de travail après son congé parental.

Bonne lecture.

Luxembourg, février 2020



SOMMAIRE

Introduction : La genèse et l'évolution du congé parental 7

I

Le congé parental 21

1	L' objectif	23
2	Les traits caractéristiques	23
3	Les conditions d'obtention	27
4	La durée	30
5	La demande	33
6	L'attitude de l'employeur face à une demande de congé parental	35
7	La protection du salarié pendant et après le congé parental	38
8	L'interruption du congé parental par un nouveau congé de maternité ou congé d'accueil	41
9	La cessation anticipée	41
10	L'indemnité due pendant le congé parental	43

Le congé parental en un coup d'œil... 45

Formules possibles de congé parental et plafonds d'indemnisation correspondants 47

II

Lettres-types et formulaires 49

1	Demande pour obtenir le 1 ^{er} congé parental	51
2	Demande pour obtenir le 2 ^e congé parental	52
3	Avenant au contrat de travail	53
4	Requête en nullité du licenciement d'un salarié en congé parental	54
5	Demande d'assouplissement des conditions de travail au retour du congé parental	59
6	Formulaire pour demander l'indemnité du congé parental	60



INTRODUCTION :

LA GENÈSE ET L'ÉVOLUTION DU CONGÉ PARENTAL



L'objectif premier de la présente publication étant de familiariser un large public avec les dispositions relatives au congé parental, il semble utile, avant d'entrer dans le vif du sujet, de retracer brièvement la genèse de ce congé.

1 LA GENÈSE AU NIVEAU EUROPÉEN

Les discussions entourant l'introduction d'un congé parental dans les États membres de l'Union européenne remontent au milieu des années 80.

C'est précisément au mois de novembre 1983 que la Commission des communautés européennes a présenté pour la première fois une proposition de directive instituant ce congé au niveau communautaire.

Il a fallu attendre 12 ans avant que cette proposition, modifiée à plusieurs reprises, ne fut soumise au Conseil des ministres. Toutefois, en raison de l'opposition britannique, le texte n'a pu être adopté.

Suite à cet échec, la Commission a décidé de soumettre le dossier aux partenaires sociaux européens. Ces négociations, débutant au mois de juillet 1995, se sont soldées au mois de décembre de cette même année par l'adoption d'une proposition d'accord-cadre.

Cet accord fut soumis, sous forme de directive, à l'approbation du Conseil des ministres. Réunis le 29 mars 1996, les ministres des Affaires sociales ont marqué leur accord au texte proposé. La directive 96/34/CE fut formellement adoptée par le Conseil des Affaires sociales en date du 15 décembre 1997. Sur base de cette directive, chaque État membre était obligé de prévoir dans sa législation nationale un congé parental, même si les modalités concrètes pouvaient varier d'un pays à l'autre.

En juin 2009, les partenaires sociaux européens ont signé la révision de l'accord-cadre européen sur le congé parental.

Ce nouvel accord invite les États membres à revoir les conditions d'accès au congé parental et à adapter ses modalités d'application aux besoins des parents d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une longue maladie.

L'accord renforce encore la protection des travailleurs contre le licenciement ou contre tout « traitement défavorable » en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental.

L'accord s'applique à tous les travailleurs, quelle que soit la forme de leur contrat (contrat à durée déterminée, travail à temps partiel, intérimaire...) tout en permettant que le droit au congé parental reste subordonné à une période de travail et/ou d'ancienneté, qui ne peut dépasser un an, mais l'employeur doit prendre en compte la durée des contrats à durée déterminée successifs conclus avec le salarié.

Le droit pour le salarié de retrouver son poste de travail ou, à défaut, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat ou à sa relation de travail est maintenu. En outre, les parents reprenant le travail à la fin du congé parental peuvent désormais demander l'adaptation de leurs conditions de travail.

La question de la rémunération des salariés en congé parental, non abordée dans l'accord, est renvoyée aux États membres et aux partenaires sociaux nationaux.

La directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 est destinée à porter application de cet accord-cadre révisé sur le congé parental dans les législations nationales et elle abroge et remplace la directive de 1996 avec effet au 8 mars 2012.

Cette directive a été transposée au Luxembourg pour une loi du 19 juin 2013 (voir infra).

2 LA GENÈSE AU LUXEMBOURG

Le Gouvernement avait annoncé dans sa déclaration du 22 juillet 1994 son intention d'introduire dans notre pays un congé parental et un congé pour raisons familiales.

Prévu dans le plan d'action du 18 avril 1998, le congé parental poursuit en premier lieu l'objectif d'aboutir à une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle et de promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Le ministère de l'Égalité des chances tente d'inciter les pères à profiter davantage de leur congé parental, notamment à travers le programme des actions positives¹ (voir www.mega.public.lu).

Cependant, ce congé s'inscrit également plus ou moins directement dans le cadre de la politique active de l'emploi. En effet, au vœu du Gouvernement, le congé parental devrait permettre de dégager pendant plusieurs mois un certain nombre de postes de travail pouvant être occupés par des demandeurs d'emploi.

Les dispositions légales régissant le congé parental se retrouvent jusqu'en 2006 entièrement dans la loi du 12 février 1999 mettant en œuvre le plan d'action national en faveur de l'emploi, et plus précisément dans l'article XXIV de cette loi.

3 LES MODIFICATIONS SUCCESSIVES DE LA LOI DE 1999

Loi du 21 novembre 2002 portant 1. modification de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales ; 2. modification de la loi du 14 juillet 1986 concernant la création d'une allocation de rentrée scolaire ; 3. modification de la loi du 1^{er} août 1988 portant création d'une allocation d'éducation et modification de la loi du 14 juillet 1986 concernant la création d'une allocation de rentrée scolaire ; 4. modification de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales ; 5. modification de la loi modifiée du 20 juin 1977 ayant pour objet : 1. d'instaurer le contrôle médical systématique des femmes enceintes et des enfants en bas âge ; 2. de modifier la législation existante en matière d'allocations de naissance ; 6. abrogation de la loi du 8 mars 1984 portant création d'un prêt aux jeunes époux. (Mémorial A, 2002, page 3098)

Cette loi apporte un certain nombre de précisions, notamment celle qu'en cas de naissance ou d'adoption multiple, le congé parental est accordé intégralement pour chaque enfant.

Loi du 18 juillet 2003 portant modification de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998. (Mémorial A, 2003, page 2246)

La loi modifiée du 12 février 1999 a fait l'objet d'une évaluation en novembre 2002, conformément à ce qui avait été prévu par la loi initiale elle-même (article 19).

Au vu des résultats de cette étude et compte tenu du fait que la majorité des partenaires sociaux et de la population se sont prononcés pour le maintien des dispositions relatives au congé parental, la loi du 18 juillet 2003 a instauré à durée indéterminée le congé parental.

¹ Article L.243-1 du Code du travail

La genèse et l'évolution du congé parental

Loi du 27 juin 2006 adaptant certaines modalités d'application de l'échelle mobile des salaires et des traitements. (Mémorial A, 2006, page 2040)

Cette loi a désindexé les prestations versées par la Caisse nationale des prestations familiales (CNPF) ainsi que le forfait d'éducation.

Leur adaptation ne se fera dorénavant plus à travers « l'index », mais sur base de décisions politiques se traduisant par une modification législative.

Avant cette adaptation, les montants en question étaient déterminés par référence à l'indice cent du coût de la vie raccordé à l'année de base 1948. Les montants variaient dès lors en fonction de cet indice dans la mesure et suivant les modalités applicables aux traitements des fonctionnaires de l'État.

Ainsi, à partir de juin 2006, le congé parental ouvre droit à une indemnité de 1.778,31€ par mois pour le congé à plein temps et à 889,15€ par mois pour le congé à temps partiel.

Loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail entrée en vigueur en date du 1er septembre 2006. (Mémorial A, 2006, page 2456)

Jusqu'à cette loi, la structure du droit du travail luxembourgeois était basée sur une multitude de textes isolés, sous forme de lois et de règlements grand-ducaux d'exécution.

Toutefois, suite aux très nombreuses modifications législatives intervenues, les textes ont très largement perdu leur cohérence et leur lisibilité.

C'est la raison pour laquelle le Gouvernement a voulu une refonte substantielle du droit du travail luxembourgeois par l'élaboration d'un instrument généralisé, le nouveau Code du travail.

Cette codification ne consiste pas en une modification quant au contenu de la législation existante, mais a été entreprise en vertu du principe du « droit constant » : en aucun cas, il ne s'agit d'un changement de fond des dispositions légales en vigueur.

Ainsi sont désormais centralisées dans un instrument juridique unique les normes du droit du travail luxembourgeois.

La loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, a été intégrée d'une part dans le Code du travail aux articles L.234-43 et suivants par cette loi du 31 juillet 2006 et d'autre part dans le Code de la sécurité sociale aux articles 306 à 308 par loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé.

Le Code du travail ne s'appliquant ni aux fonctionnaires d'État, ni aux fonctionnaires communaux, ces mêmes dispositions ont dû être intégrées dans le cadre de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État et de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Loi du 22 décembre 2006 portant modification 1. de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales ; 2. de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales ; 3. de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel ; 4. du Code du travail ; 5. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ; 6. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux. (Mémorial A, 2006, page 4838)

Cette loi a procédé à des modifications fondamentales du régime du congé parental, dont les principales sont retracées ci-après.

Assouplissement de la condition d'occupation et de l'affiliation continue

La condition de continuité de l'occupation et de l'affiliation pendant les 12 mois précédent immédiatement le début du congé parental est atténuée dans certaines situations.

La genèse et l'évolution du congé parental

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 22 décembre 2006, une simple interruption d'une journée faisait perdre à un parent le droit au congé parental.

Désormais, une ou plusieurs interruptions ne font pas perdre le droit au congé parental, dès lors que cette ou ces interruptions ne dépassent pas sept jours au total, au cours de l'année qui précède le début du congé parental.

De même, la condition d'occupation auprès d'un même employeur est présumée remplie si par suite de cession ou fusion d'entreprise, le parent salarié est transféré sans interruption à un autre poste de travail.

Par ailleurs, la période d'occupation en qualité d'auxiliaire temporaire² précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de la durée d'occupation requise.

En outre, avant les nouvelles dispositions, la personne qui était obligée de changer d'employeur pour des raisons économiques, qui ne lui étaient pas imputables, pouvait être admise au bénéfice du congé parental, de l'accord du nouvel employeur. Elle devait toutefois être légalement occupée pendant 12 mois au cours des quinze mois précédant la naissance de l'enfant ou l'introduction de la procédure judiciaire en vue de l'adoption, auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg. Les nouvelles dispositions modifient cette dérogation : si le parent change d'employeur au cours de la période de 12 mois précédant le congé parental, le congé peut être accordé à la seule condition d'obtenir l'accord du nouvel employeur.

Enfin, l'hypothèse du changement d'employeur pendant la durée du congé parental n'était pas réglementée par l'ancien texte. Cette lacune est réparée et le droit au congé parental reste ouvert en cas de changement d'employeur pendant la durée du congé parental, sous réserve de l'accord du nouvel employeur. Le congé parental doit alors être continué sans interruption.

Conditions d'octroi du 2^e congé parental

La loi de 1999 énonçait que le 2^e congé parental peut être pris jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

Cette condition a été précisée en ce sens que ledit congé doit être consommé à moitié avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 5 ans accomplis.

Nouveaux délais de préavis pour la demande de congé parental

Fixation d'un délai pour la demande de congé parental consécutif au congé de maternité

La loi de 1999 n'imposait pas de délai précis au salarié qui entendait prendre le congé parental consécutivement au congé de maternité ou congé d'accueil : il devait en faire la demande avant le congé de maternité ou congé d'accueil.

La loi de décembre 2006 exige que cette demande soit faite 2 mois avant le début du congé de maternité.

En cas d'adoption, la situation reste inchangée : le parent adoptant qui entend exercer son droit au congé parental tout de suite après le congé d'accueil, doit notifier sa demande à l'employeur avant le début du congé d'accueil, sans qu'il n'ait besoin de respecter un délai précis.

Allongement du délai pour la demande de congé parental non consécutif au congé de maternité

Le délai de préavis de 4 mois avant le début du congé parental est étendu dans ce cas à 6 mois.

Le congé parental et le contrat d'apprentissage

La loi de 2006 accorde à l'apprenti la possibilité de demander le report du congé parental consécutif au congé de maternité, s'il prouve que par le fait du congé, il devrait doubler l'année de formation en cours ou qu'il ne serait pas admis à l'examen à la fin de l'année en cours.

Dans ce cas dérogatoire, le congé parental peut être accordé aux deux parents jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant.

² Le contrat d'auxiliaire temporaire a été remplacé par le contrat d'appui-emploi et le contrat d'initiation à l'emploi

La genèse et l'évolution du congé parental

Définition de la durée de travail de référence en ce qui concerne le droit au congé parental

Le parent salarié doit détenir un contrat de travail pour une durée mensuelle de travail au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'entreprise.

La notion de durée de travail mensuelle est à présent définie comme : « la durée prévue au contrat de travail ».

Néanmoins en cas de changement de la durée de travail mensuelle applicable au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne mensuelle calculée sur l'année en question.

Toutefois, le changement opéré après la date de la demande du congé parental n'est pas pris en compte pour la détermination du congé parental, ceci afin de prévenir tout abus pouvant résulter d'une connivence entre l'employeur et le salarié.

Durée de travail autorisée pendant le congé parental à temps partiel

Déjà avant la loi de décembre 2006, en cas de congé parental à temps partiel, le salarié devait réduire son activité professionnelle au moins de la moitié de la durée de travail normal de l'entreprise.

Dorénavant les heures supplémentaires sont prises en compte pour vérifier cette condition.

Précision des conditions dans lesquelles il peut être mis fin au contrat de travail suite au congé parental et de la procédure y afférante

La question du salarié qui ne souhaite pas reprendre son travail à la fin de son congé parental se posait fréquemment en pratique, sans qu'il n'y ait de réponse légale.

Les nouvelles dispositions viennent combler cette lacune : le salarié est tenu d'informer l'employeur de sa décision de ne pas reprendre son travail à l'issue du congé parental, et ce moyennant lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission.

Au plus tôt le premier jour suivant le dernier jour du congé parental, le salarié doit notifier en bonne et due forme à l'employeur la résiliation du contrat de travail et préster le délai de préavis y afférant, sauf dispense de travail consentie par l'employeur.

Le défaut, non justifié par un motif grave et légitime, de reprise de travail à l'expiration du congé parental en l'absence de l'information de l'employeur ou de la notification de la démission constitue un motif légitime de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave.

Nouvelle hypothèse de refus de congé parental par l'employeur

Le fait que l'employeur est tenu d'accorder le congé parental lorsqu'il est consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil reste inchangé. Cette obligation pour l'employeur tombe néanmoins lorsque la demande y relative n'a pas été notifiée dans les formes et délais prescrits par la loi.

Le sort du contrat de travail pendant le congé parental

Protection contre un licenciement expressément étendue au salarié en congé parental à temps partiel

Même si le contrat de travail du salarié n'est que partiellement suspendu dans le cas d'un congé parental à temps partiel, le salarié est protégé contre un licenciement avec préavis. Le licenciement pour faute grave reste néanmoins possible.

Garantie de réinsertion et maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé parental

La nouvelle loi consacre le droit reconnu de manière générale aux salariés de suivre pendant leur congé parental une formation professionnelle continue organisée ou offerte par l'employeur destinée à leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

De plus, est envisagée la possibilité pour les salariés de maintenir un lien avec leur entreprise, notamment par le biais de réunions de service ou d'information ou encore de formations continues ayant pour but de garantir leur employabilité et de favoriser leur réinsertion à la fin du congé.

La genèse et l'évolution du congé parental

Report du congé parental en cas d'interruption par un nouveau congé de maternité ou d'accueil

Avant la nouvelle loi, en cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental, donnant lieu à un congé de maternité, respectivement d'accueil, celui-ci se substituait au congé parental qui prenait fin.

Cette disposition est modifiée afin que le congé de maternité ou d'accueil survenant en cours de congé parental interrompe, comme avant, le congé parental, mais que dorénavant la fraction du congé parental restant à courir soit rattachée au nouveau congé de maternité ou d'accueil.

L'éventuel nouveau congé parental consécutif au congé de maternité ou d'accueil auquel pourra prétendre l'un des parents, est reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattaché.

Prise en compte de l'indemnité du congé parental dans le calcul du RMG

Désormais l'indemnité du congé parental est mise en compte pour la détermination du droit au revenu minimum garanti (RMG).

Cessation du congé parental en cas de décès de l'enfant ou d'échec de la procédure d'adoption

L'ancien texte prévoyait qu'en cas de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal ne fait pas droit à la demande d'adoption, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès ou le rejet de la demande d'adoption. Il a droit à la moitié de l'indemnité forfaitaire mensuelle pour toute quinzaine entamée de congé parental.

Désormais le bénéficiaire a droit à un prorata de l'indemnité pour la fraction du mois entamée.

Les nouvelles dispositions précisent que, lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, le salarié a droit, dans la même entreprise, à une priorité de réemploi pour tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

La restitution intégrale des mensualités déjà perçues érigée comme sanction de certaines violations

Les mensualités déjà versées au titre de l'indemnité de congé parental donnent lieu à restitution intégrale :

- lorsque le congé parental n'est pas pris en entier et en une seule fois ;
- en cas de violation des conditions d'ouverture au congé parental, et notamment en cas :
 - » de résiliation volontaire du contrat de travail par le parent, lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental, ou
 - » d'interruption du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté. Toutefois, si en cas de changement d'employeur pendant le congé parental pour des raisons de nécessité économique, le parent bénéficiaire est obligé de reprendre son travail avant l'expiration du congé, les prestations versées jusqu'à cette date lui restent acquises. La preuve de la nécessité économique incombe au parent bénéficiaire.

L'indemnité de congé parental devient saisissable pour couvrir certaines dépenses effectuées dans l'intérêt de la famille

L'indemnité de congé parental peut être cédée, saisie ou mise en gage, dans les limites fixées par la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes.

Cette saisie, cession ou mise en gage peut uniquement viser à couvrir :

- des frais avancés pour l'entretien ou l'éducation du ou des enfants pour lesquels le congé a été demandé ;
- les créances qui compétent aux communes et établissements de bienfaisance en remboursement de secours alloués à des personnes indigentes, dans la mesure où ces secours concernent le ou les enfants pour lesquels le congé a été demandé ;

La genèse et l'évolution du congé parental

- les mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt consenti pour la construction, l'acquisition, l'équipement ou l'amélioration d'un logement familial ;
- une avance qui a été faite au parent par une institution de sécurité sociale.

Dans tous les autres cas, l'indemnité ne peut être ni cédée, ni saisie, ni mise en gage.

Assouplissement des règles relatives au contrat de travail à durée déterminée (CDD) conclu pour pourvoir au remplacement d'un salarié en congé parental

Le remplacement d'un salarié absent en raison d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé pour raisons familiales ne doit plus nécessairement se faire sur le poste même occupé par le salarié absent, mais peut s'opérer sur un autre poste libéré dans l'entreprise ou l'établissement concernés du fait de réorganisations ou mutations internes ayant eu lieu suite à l'absence en question.

Les remplacements en cascade sont donc désormais permis, à condition que le CDD indique le nom du salarié en congé indirectement remplacé.

Enfin, la loi permet désormais de faire débuter le contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent pour congé parental 3 mois avant la date du début du congé parental (ou 3 mois avant la date du début du congé de maternité, si le congé parental est pris suite à un congé de maternité) et de le faire cesser 3 mois après la fin du congé parental du salarié remplacé.

Introduction de deux nouveaux types de congés parentaux non indemnisés

Un congé parental accordé au parent qui n'a pas pris le 1^{er} congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil et qui souhaite réservé le 2^e congé parental (avant l'âge de 5 ans de l'enfant) à l'autre parent ou qui ne peut plus prétendre à ce 2^e congé parental du fait que l'autre parent l'a déjà pris.

Il s'agit d'un congé parental non indemnisé de 3 mois.

Le parent doit en faire la demande au moins 6 mois avant la date souhaitée de début du congé parental par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur est tenu d'accorder le congé ainsi demandé sans possibilité de report.

Un congé parental temporaire pour les enfants nés entre le 1^{er} janvier 1994 et le 31 décembre 1998

Par la loi de 2006, il avait été instauré temporairement un congé parental non indemnisé en faveur des parents élevant dans leur foyer des enfants nés entre le 1^{er} janvier 1994 et le 31 décembre 1998, pour autant qu'ils n'avaient pas encore bénéficié d'un congé parental pour les mêmes enfants.

Le parent devait demander ce congé à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard le 30 juin 2007, tout en respectant un préavis de 6 mois avant la date de début du congé parental.

Ledit congé devait être entamé avant le 1^{er} janvier 2008.

Loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé et modifiant 1. le Code du travail ; 2. le Code des assurances sociales ; 3. la loi modifiée du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension ; 4. la loi modifiée du 4 avril 1924 portant création de chambres professionnelles à base élective ; 5. le chapitre VI du Titre I de la loi modifiée du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire ; 6. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ; 7. la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État.

Cette loi a supprimé la distinction dans le secteur privé entre les régimes d'ouvriers et d'employés et introduit un régime unique de salariés. En conséquence, les dispositions relatives à la loi modifiée du 12 février 1999 ont été adaptées et intégrées dans le Livre IV, intitulé « Prestations familiales », au niveau des articles 306 à 308 du Code de la sécurité sociale.

La genèse et l'évolution du congé parental

Loi du 19 juin 2013 portant modification du Code du travail, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État et de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux. (Mémorial A, juin 2013, page 1566)

Cette loi a transposé la directive 2010/118/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental et abrogeant la directive 96/34/CE.

L'accord révisé prolonge d'un mois la durée minimale du congé parental non-indemnisé de 3 mois à 4 mois.

Par ailleurs, l'accord apporte d'autres améliorations ayant pour objet de faciliter le retour au travail après le congé parental en octroyant aux salariés le droit de demander l'assouplissement de leurs conditions de travail.

La législation nationale a donc été modifiée sur ces deux points.

Durée du congé parental non rémunéré de 3 mois

Comme exposé ci-dessus, si le 1^{er} congé n'est pris ni par la mère ni par le père, il est définitivement perdu. Les parents ne disposent alors plus que d'un seul congé rémunéré à prendre avant le 5^e anniversaire de l'enfant.

Cependant un congé parental non rémunéré de 3 mois est tout de même accordé sur demande au parent qui n'a pas depuis la loi du 22 décembre 2006 pris le 1^{er} congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil et qui souhaite réserver le 2^e congé parental (avant l'âge de 5 ans de l'enfant) à l'autre parent.

La durée de 3 mois de cette formule de congé parental n'étant plus conforme aux exigences minimales des nouvelles règles européennes, ce congé a donc été augmenté de 3 à 4 mois.

Possibilité pour le parent d'assouplir ses conditions de travail au retour du congé parental

Les salariés ont désormais le droit de demander à leur employeur, dès leur retour d'un congé parental, un aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser une année après la date fixée pour leur retour dans l'entreprise.

Ce nouveau droit n'impose cependant pas à l'employeur l'obligation d'accorder la flexibilité demandée. Néanmoins, l'employeur a l'obligation de prendre la requête du travailleur en considération, de l'examiner et d'y répondre en tenant compte de ses propres besoins ainsi que de ceux des travailleurs. Lorsque l'employeur rejette la demande faite par le travailleur, il est tenu de justifier son rejet de la demande.

La loi précise que le non-respect de ces nouvelles règles par l'employeur donne droit, au profit du salarié, à des dommages et intérêts, à fixer par le Tribunal du travail.

Loi du 23 juillet 2016 portant modification 1. du Code de la sécurité sociale ; 2. de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu et abrogeant la loi modifiée du 21 décembre 2007 concernant le boni pour enfant. (Mémorial A, 2016, page 2347)

Cette loi, entrée en vigueur le 1^{er} août 2016, a considérablement modifié le système des prestations familiales.

En effet, cette réforme a porté tant sur l'allocation familiale proprement dite que sur l'allocation de naissance et l'allocation de rentrée scolaire. Le boni pour enfant a, quant à lui, été supprimé pour être incorporé directement au montant de l'allocation familiale. Pour rappel, l'allocation de maternité et l'allocation d'éducation avaient déjà été abrogées par la loi du 19 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du paquet d'épargne.

Les points saillants de cette réforme sont :

- l'abolition de la notion de « groupe familial » ;
- l'introduction d'un montant uniforme de 265€ pour l'allocation familiale (boni pour enfant inclus) pour chaque enfant qui entre dans le système à partir du 1^{er} août 2016 – les autres bénéficiaires n'étant pas concernés –, mais limitation de l'âge maximum pour l'octroi à 25 ans (au lieu de 27 ans) ;
- de nouveaux montants pour la majoration d'âge fixés à 20€ (au lieu de 16,17) et 50€ (au lieu de 48,52) pour, respectivement, les enfants entre 6 et 11 ans et ceux de 12 ans et plus ;

La genèse et l'évolution du congé parental

- de nouveaux montants uniformes pour l'allocation de rentrée scolaire fixés à 115€ et 235€ pour, respectivement, les enfants entre 6 et 11 ans et ceux de 12 ans et plus – même nés avant l'entrée en vigueur de la réforme ;
- un nouveau montant pour l'allocation spéciale supplémentaire fixé à 200€ (auparavant 185,60€), mais limitation de l'âge maximum pour l'octroi à 25 ans (au lieu de 27 ans) ;
- l'enfant ne doit plus nécessairement résider dans le ménage de celui qui ouvre droit à l'allocation ;
- la prescription pour le paiement des arrérages des prestations fixée à 1 an (au lieu de 2 ans) ;
- la nouvelle dénomination de la Caisse nationale des prestations familiales qui devient la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) ou d'*Zukunftskeess*³. Elle gère toutes les prestations prévues au Livre IV du Code de la sécurité sociale (l'allocation de naissance, l'allocation familiale au sens strict, l'allocation de rentrée scolaire et l'indemnité de congé parental). Sont ainsi rassemblées au sein d'une seule et même entité la totalité des prestations familiales en espèces et en nature.

Par ailleurs, désormais, toutes les prestations, à l'exception de l'allocation de naissance, peuvent être cédées, mises en gage ou saisies seulement jusqu'à concurrence de la moitié du terme mensuel dû, pour couvrir :

- les créances qui compétent aux communes, aux offices sociaux, aux établissements et administrations publiques en remboursement de secours alloués dans la mesure où ces secours concernent les enfants bénéficiaires ou pour rembourser des frais avancés pour l'entretien ou l'éducation des enfants bénéficiaires ;
- une dette de l'attributaire envers une institution de sécurité sociale ;
- les mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt consenti pour la construction ou l'acquisition d'un logement familial, à condition que les enfants bénéficiaires soient héritiers réservataires du débiteur concerné.

Auparavant le plafond différait pour l'indemnité de congé parental, qui était soumise au même régime que les salaires. Les salaires sont répartis en 5 tranches, avec pour chaque tranche, un taux de saisissabilité différent fixé par règlement grand-ducal.

Loi du 3 novembre 2016 portant réforme du congé parental et modifiant 1. le Code du travail ; 2. le Code de la sécurité sociale ; 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ; 4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ; 5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ; 6. la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé ; 7. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales ; 8. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail. (Mémorial A, 2016, page 4201)

Cette loi a procédé à une refonte du congé parental afin d'une part de le rendre plus attrayant pour les parents et d'autre part de tenir compte des décisions rendues au niveau européen.

Ses objectifs visent à mieux répondre aux besoins des parents, dans le souci d'améliorer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Son objectif principal est d'augmenter la proportion des pères qui en profitent afin de favoriser l'égalité des chances, mais aussi d'accroître de manière générale le nombre de personnes qui y ont recours.

Le congé parental devient donc fractionnable et indemnisé par un réel revenu de remplacement, ce qui en fait un congé plus « sur mesure ».⁴

Âge de l'enfant augmenté

La limite d'âge de l'enfant pour lequel le 2^e congé parental peut être pris est augmentée. Elle passe de 5 ans à 6 ans en cas de naissance et à 12 ans en cas d'adoption.

³ Plus d'informations sur www.cae.public.lu

⁴ Source : rapport de la Commission de Famille et de l'Intégration (06/10/2016), document parlementaire n° 6935/JA.

La genèse et l'évolution du congé parental

En cas d'adoption, le congé parental peut être pris endéans une période de 6 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 12 ans accomplis de l'enfant au plus tard.

Élever l'enfant dans son foyer pendant le congé parental

Il n'est plus requis que l'enfant soit élevé dans le foyer familial depuis la naissance ou l'accueil de l'enfant concerné. Ainsi suffira-t-il que l'enfant soit principalement dans le foyer du parent demandeur du congé parental pendant la durée du congé.

Salarié à temps partiel : seuil abaissé à 10 heures par semaine

Dans le but de rendre le congé parental accessible aux personnes ne disposant pas d'un travail à plein ou à mi-temps, la condition d'affiliation pendant les 12 mois précédant le début du congé parental, qui était de 20 heures au minimum, a été revue à la baisse et fixée à 10 heures par semaine.

Cette diminution vise à pallier l'abrogation de l'allocation d'éducation dans le cadre du « Zukunftspak ». Cette allocation profitait principalement aux personnes sans activité professionnelle, alors que l'octroi du congé parental exigeait une activité professionnelle d'au moins 20 heures par semaine. Ainsi, le cercle des personnes souhaitant interrompre leur carrière pour se consacrer à l'éducation de leur enfant, tout en gardant un lien avec leur activité professionnelle, sera agrandi.

Le nouveau congé parental pourra bénéficier aux personnes qui cumulent plusieurs contrats de travail auprès de divers employeurs (comme par exemple les employés de maison ou les personnes de charge occupées dans les ménages privés). Précisons que chaque parent détenteur d'un contrat de travail pour moins de 20 heures par semaine ou qui est employé auprès de plus d'un employeur, a droit à la seule formule du congé parental à plein temps de 4 mois ou de 6 mois par enfant.

Parents en congé parental en même temps

Désormais les deux parents pourront être à la même période en congé parental, que ce soit à plein temps ou à temps partiel.

Délai de préavis raccourci de 6 à 4 mois pour le 2^e congé parental

Le délai de notification à l'employeur a été réduit de 6 à 4 mois pour le 2^e congé parental pour permettre au parent qui ne bénéficie pas du congé de maternité de bénéficier du congé parental au moment de la naissance de l'enfant.

Trois formules de congé parental

Le principe que le congé parental doit être pris en entier en une seule fois est remplacé par un système à 3 formules qui a vocation à donner plus de souplesse lors de la prise d'un congé parental :

- congé parental à plein temps de 4 ou 6 mois : le salarié arrête complètement de travailler ;
- congé parental de 8 à 12 mois à temps partiel : un salarié dont la durée de travail est au moins de la moitié de la durée de travail normale de l'entreprise a le droit de choisir ce demi-congé parental qui correspondra effectivement à une réduction du temps de travail du salarié concerné de 50% et non plus à une réduction de 20 heures par semaine ;
- nouvelle formule de congé parental fractionnable : un salarié travaillant 40 heures par semaine auprès d'un même employeur, aura la possibilité, avec l'accord de l'employeur, de réduire son activité professionnelle de 20% par semaine ou de réduire son activité professionnelle sur une durée de 4 mois distincts dans une période de 20 mois.

Le 1^{er} congé parental doit toujours obligatoirement être pris consécutivement au congé de maternité, d'allaitement ou d'accueil.

L'employeur est obligé d'accepter un congé parental à plein temps. Il peut refuser un congé parental à mi-temps ou un congé fractionné, mais dans ce dernier cas il aura l'obligation de soumettre une proposition alternative.

La genèse et l'évolution du congé parental

Les modalités du congé parental fractionné sont à arrêter d'un commun accord entre l'employeur et le parent dans un plan de congé parental qui est à introduire avec la demande auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants. 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 cette forme, il 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. 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'arrivent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de 6 mois ou de 4 mois à plein temps.

Apprenti

La personne disposant d'un contrat d'apprentissage ne pourra recourir qu'au seul congé parental à plein temps de 4 ou de 6 mois.

Salarié en période d'essai

La nouvelle loi précise que dans le cas d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, le droit au congé parental ne peut prendre effet et le congé ne peut être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai.

Indemnisation du congé parental

L'indemnité forfaitaire de 1.778,31€ par mois pour le congé à plein temps et de 889,15€ par mois pour le congé à temps partiel sera remplacée par un réel revenu de remplacement payé en continuation et au prorata de la rémunération perdue par le parent bénéficiaire, en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension sur les 12 mois précédant le début du congé parental.

Ce revenu de remplacement aura une limite inférieure de 1.998,59€ brut par mois (= salaire social minimum non qualifié au 1^{er} janvier 2017 à l'indice 794,54) et une limite supérieure correspondant au montant du salaire social minimum non qualifié augmenté de 2/3), soit 3.330,98€ brut par mois.

Ces montants correspondent toujours à des contrats de travail à plein temps.

L'indemnité sera soumise aux charges sociales et fiscales applicables en matière des salaires, la part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse pour l'avenir des enfants et la part salariale à charge du parent.

Par rapport au caractère saisissable de l'indemnité, le régime antérieur est réintroduit : l'indemnité de congé parental peut être cédée, mise en gage ou saisie dans les limites fixées par la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes.

Cette saisie, cession ou mise en gage peut uniquement viser à couvrir :

- les créances qui compétent aux communes, aux offices sociaux, aux établissements et administrations publiques en remboursement de secours alloués dans la mesure où ces secours concernent les enfants bénéficiaires ou pour rembourser des frais avancés pour l'entretien ou l'éducation des enfants bénéficiaires ;
- une dette de l'attributaire envers une institution de sécurité sociale ;
- les mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt consenti pour la construction ou l'acquisition d'un logement familial, à condition que les enfants bénéficiaires soient héritiers réservataires du débiteur concerné.

Dans tous les autres cas, l'indemnité ne peut être ni cédée, ni saisie, ni mise en gage.

La genèse et l'évolution du congé parental

Dispositions transitoires

Les nouvelles dispositions s'appliqueront aux demandes introduites auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants après le 1^{er} décembre 2016.

Toutefois, si la demande de congé parental a été introduite avant le 1^{er} décembre 2016 et que le congé parental doit débuter après le 1^{er} décembre, le parent bénéficiaire a plusieurs choix :

- il ne fait aucune démarche et il reste sous l'ancien régime ;
- il veut maintenir la forme de son congé parental (6 mois à plein temps, 12 mois à mi-temps), mais bénéficier de la nouvelle indemnité : il doit adresser un courrier recommandé à la Caisse pour l'avenir des enfants ;
- il veut un tout nouveau modèle de congé parental (p.ex. 4 mois), il faut introduire une nouvelle demande qui exige un nouvel accord de son employeur.

Par contre, si le congé parental a commencé avant le 1^{er} décembre 2016, le parent bénéficiaire reste obligatoirement sous l'ancien régime.

I

LE CONGÉ PARENTAL

1. L'objectif
2. Les traits caractéristiques
3. Les conditions d'obtention
4. La durée
5. La demande
6. L'attitude de l'employeur face à une demande de congé parental
7. La protection du salarié pendant et après le congé parental
8. L'interruption du congé parental par un nouveau congé de maternité ou congé d'accueil
9. La cessation anticipée
10. L'indemnité due pendant le congé parental



Articles L.234-43 à 49 du Code du travail

Articles L.122-1 à 3 du Code du travail

Articles 306 à 315 du Code de la sécurité sociale

1 L'OBJECTIF

Le congé parental permet aux parents, suite à la naissance ou à l'adoption d'un/plusieurs enfant(s), d'interrompre leur carrière professionnelle pour assurer une présence auprès de cet/ces enfant(s) à des moments importants de son/leur développement, tout en ayant la certitude de retrouver leur poste de travail à la fin du congé.

2 LES TRAITS CARACTÉRISTIQUES

2.1. CHAQUE PARENT A DROIT INDIVIDUELLEMENT À UN CONGÉ PARENTAL

Le congé parental est un droit individuel pour chacun des deux parents. Cela signifie que la mère et le père peuvent tous les deux obtenir un congé parental en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant.

Si les parents ont tous les deux droit au congé parental, l'un d'entre eux doit le prendre consécutivement au congé de maternité ou d'accueil (1^{er} congé parental). À défaut, le droit afférent est perdu.

L'autre parent peut prendre le sien jusqu'à l'âge de 6 ans accomplis de l'enfant ou 12 ans accomplis en cas d'adoption (2^e congé parental)⁵.

Le début de ce congé parental, appelé « 2^e congé parental » doit se situer avant la date du 6^e, respectivement du 12^e anniversaire de l'enfant.

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le 1^{er} congé parental et celui qui prend le 2^e congé parental. À défaut de commun accord, le 1^{er} congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

⁵ En cas d'adoption, le congé parental doit néanmoins être entamé dans les 6 ans qui suivent la fin du congé d'accueil ou, à défaut de congé d'accueil, dans les 6 ans qui suivent la date du jugement d'adoption.

1^{er} congé parental

Il s'agit du congé qui est pris directement à la fin du congé de maternité ou du congé d'accueil soit par la mère, soit par le père.

2^e congé parental

On entend par là le congé qui peut être pris par l'autre parent jusqu'à l'âge de 6 ans de l'enfant/jusqu'à l'âge de 12 ans de l'enfant.⁶

La règle imposant aux parents de prendre l'un des deux congés immédiatement après le congé de maternité ou le congé d'accueil, sous peine de le perdre, connaît 2 exceptions :

- la première concerne la mère ou le père, vivant seul avec son enfant, qui n'ont droit qu'à un seul congé parental. Ils ne sont pas obligés de le prendre directement après le congé de maternité/congé d'accueil. Ils peuvent, s'ils le désirent, prendre leur congé plus tard, mais en tout état de cause avant le 6^e anniversaire de l'enfant/12^e anniversaire en cas d'adoption⁷;
- si un seul des parents a droit au congé parental, du fait notamment que l'autre parent ne travaille pas, il peut choisir entre le 1^{er} et le 2^e congé. Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le début du 1^{er} congé parental est fixé au premier jour de la 3^e semaine qui suit l'accouchement, ou en cas d'adoption, à partir du jugement d'adoption.

2.2. LE CONGÉ PARENTAL EST UNIQUEMENT ACCORDÉ SUR DEMANDE

S'il est un droit individuel pour les père et mère d'un enfant en bas âge, le congé parental n'est pas pour autant un droit automatique.

Celui qui veut en profiter doit faire une demande auprès de son employeur. Les formalités entourant cette démarche sont expliquées aux pages 33 et suivantes.

2.3. L'EMPLOYEUR EST EN PRINCIPE OBLIGÉ D'ACCORDER UN CONGÉ PARENTAL

Si l'employeur reçoit une demande portant sur un congé parental consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil, il est tenu d'accorder ce congé.

Il peut toutefois refuser le congé si la demande n'a pas été notifiée dans les formes et délais légaux.

Le non-respect de ces formes et délais n'a néanmoins aucune incidence pour une demande faisant suite au décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou du congé parental consécutif au congé de maternité. La même disposition s'applique à la mère en cas de décès du père avant l'expiration du congé parental de celui-ci. Dans ces cas, une simple information de l'employeur sera suffisante, pour que le parent survivant puisse alors prendre son congé parental consécutivement au décès.

Concernant le 2^e congé, l'employeur a la possibilité non pas de le refuser, mais de reporter le début du congé à une date ultérieure (voir page 35).

⁶ En cas d'adoption, le congé parental doit néanmoins être entamé dans les 6 ans qui suivent la fin du congé d'accueil ou, à défaut de congé d'accueil, dans les 6 ans qui suivent la date du jugement d'adoption.

⁷ En cas d'adoption, le congé parental doit néanmoins être entamé dans les 6 ans qui suivent la fin du congé d'accueil ou, à défaut de congé d'accueil, dans les 6 ans qui suivent la date du jugement d'adoption.

Dans 4 cas cependant, il a la possibilité de refuser un congé parental :

- la personne demande un congé parental à temps partiel de 8 ou 12 mois ou un congé fractionné ;
L'employeur peut refuser d'accorder cette formule de congé. Le parent doit alors ou bien prendre son congé à plein temps sur 4 ou 6 mois ou bien renoncer à sa demande.
- la demande est faite par une personne qui a changé d'employeur dans l'année précédant le début du congé. Cette personne peut bénéficier d'un congé parental si le nouvel employeur donne son accord. Ce dernier peut cependant le refuser ;
- dans l'hypothèse d'une embauche d'un salarié, qui est déjà en congé parental, le nouvel employeur n'est pas obligé d'accepter la poursuite du congé parental. En cas d'accord du nouvel employeur, le congé parental doit toutefois être continué sans interruption ;
- tant que le salarié est en période d'essai, le congé parental ne peut pas être demandé.

2.4. TROIS FORMULES POSSIBLES DE CONGÉ PARENTAL

Le principe que le congé parental doit être pris en entier en une seule fois est remplacé par un système à trois formules :

- congé parental à plein temps de 4 ou 6 mois : le salarié arrête complètement de travailler. Dans cette formule, le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois ;
- congé parental de 8 à 12 mois à temps partiel : un salarié dont la durée de travail est au moins de la moitié de la durée de travail normale de l'entreprise a le droit de choisir ce demi-congé parental qui correspondra effectivement à une réduction du temps de travail du salarié concerné de 50%. Dans cette formule, le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois ;
- congé parental fractionnable : un salarié travaillant 40 heures par semaine auprès d'un même employeur, aura la possibilité, avec l'accord de l'employeur, de réduire son activité professionnelle de 20% par semaine ou de réduire son activité professionnelle sur une durée de 4 mois distincts au cours d'une période de 20 mois.

2.5. LE CONGÉ PARENTAL PEUT ÊTRE PRIS PAR LES DEUX PARENTS EN MÊME TEMPS

Depuis le 1^{er} décembre 2016, les deux parents peuvent être à la même période en congé parental, que ce soit à plein temps ou à temps partiel.

2.6. LE CONGÉ PARENTAL N'EST PAS TRANSFÉRABLE D'UN PARENT À L'AUTRE

Le congé parental ne peut pas être transféré d'un parent à l'autre. L'un des parents ne peut pas renoncer à son congé au profit de l'autre parent. S'il ne le prend pas lui-même, le congé est perdu.

ATTENTION : Un des parents doit prendre son congé parental juste après le congé de maternité ou d'accueil. À défaut, le droit au 1^{er} congé parental est perdu.

2.7. LE CONGÉ PARENTAL EST INDEMNISÉ PAR UN REVENU DE REMPLACEMENT PLAFONNÉ

L'indemnité de congé parental devient un réel revenu de remplacement, calculé sur la base du revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois précédent le début du congé parental, avec une limite inférieure de 2.141,99€ brut par mois (= salaire social minimum non qualifié au 1^{er} janvier 2020 à l'indice 834,76) et une limite supérieure de 3.569,99€ brut par mois (= salaire social minimum non qualifié au 1^{er} janvier 2020 à l'indice 834,76 augmenté de 2/3).

Ces montants correspondent à des contrats de travail à plein temps.

Le congé parental est indemnisé au prorata de la rémunération perdue par le parent bénéficiaire et des heures effectivement prestées en moyenne sur les 12 mois précédent le début du congé parental.

À l'instar des autres revenus, l'indemnité est soumise aux charges sociales et fiscales applicables en matière des salaires, la part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) ou d'*Zukunftskeess* et la part salariale à charge du parent.

Un calculateur est mis à disposition sur le site de la CAE⁸.

RÉSUMÉ

Les caractéristiques du congé parental

- Chaque parent a droit individuellement à un congé parental.
- Le congé parental est uniquement accordé sur demande.
- L'employeur est en principe obligé d'accorder un congé parental demandé conformément aux conditions de forme et de délai légales.
- 3 formules possibles de congé parental.
- Le congé parental peut être pris simultanément par les deux parents.
- Le congé parental n'est pas transférable d'un parent à l'autre.
- Le congé parental est indemnisé par un revenu de remplacement plafonné.

⁸ www.cae.public.lu

3 LES CONDITIONS D'OBTENTION

Pour avoir droit à un congé parental, plusieurs conditions doivent être remplies cumulativement.

Il s'agit, d'une part, de conditions tenant à la situation familiale du demandeur, et, d'autre part, de conditions relatives à la situation professionnelle du demandeur.

Le congé parental ne reste valable qu'aussi longtemps que toutes ces conditions sont remplies.

3.1. LA SITUATION FAMILIALE DU DEMANDEUR

3.1.1. Être parent d'un enfant de moins de 6 ans en cas de naissance/12 ans en cas d'adoption

La première condition est que le demandeur soit parent d'un enfant âgé de moins de 6 ans accomplis/12 ans accomplis en cas d'adoption⁹.

3.1.2. Se consacrer à l'éducation de l'enfant

La deuxième condition veut que le demandeur se consacre principalement à l'éducation de l'enfant et qu'il n'exerce aucune activité professionnelle durant le congé parental à plein temps.

Il doit élever cet enfant dans son foyer et s'adonner principalement à son éducation pendant la durée du congé parental.

Cependant, dans l'hypothèse du congé parental à temps partiel, il est possible de cumuler le congé parental à temps partiel avec l'exercice d'une activité professionnelle à temps partiel auprès du même employeur, à condition que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse pas la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental.

Dans l'hypothèse du congé parental fractionné, le salarié continue l'exercice de son activité professionnelle en réduisant sa durée de travail soit à raison de 20% par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois.

EXEMPLE

Les salariés de l'entreprise A travaillent normalement 40 heures par semaine. Si le demandeur veut cumuler le congé parental à temps partiel avec une activité professionnelle, il peut au maximum travailler 20 heures par semaine.

3.2. LA SITUATION PROFESSIONNELLE DU DEMANDEUR

Outre les conditions familiales décrites ci-dessus, le parent qui souhaite obtenir un congé parental doit avoir une des qualités suivantes :

- être salarié ;
- être apprenti ;
- exercer une profession indépendante ou libérale ;

⁹ En cas d'adoption, le congé parental doit néanmoins être entamé dans les 6 ans qui suivent la fin du congé d'accueil ou, à défaut de congé d'accueil, dans les 6 ans qui suivent la date du jugement d'adoption.

- être fonctionnaire, employé ou ouvrier de l'État, d'une commune, d'un établissement public ou agent de la société nationale des chemins de fer.

Cette condition doit être donnée :

- au moment de la naissance de l'enfant ou de l'accueil de l'enfant à adopter ;
- lors de la demande de congé parental ;
- au début du congé parental ;
- en principe sans interruption pendant au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé parental ;
- pendant toute la durée du congé parental.

3.2.1. Les conditions à remplir si le demandeur est salarié ou apprenti

Le salarié ou l'apprenti a droit au congé parental sous les conditions suivantes :

- Il est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance de l'enfant ou de l'accueil de l'enfant à adopter.
- Cette affiliation doit avoir perduré pendant au moins 12 mois continus avant le début du congé parental.

Toutefois, une ou plusieurs interruptions ne feront pas perdre le droit au congé parental lorsque cette ou ces interruptions ne dépassent pas 7 jours au total au cours de l'année qui précède le début du congé parental.

De même, la condition d'affiliation auprès d'un même employeur est présumée remplie si par suite de cession, fusion ou de transfert d'entreprise, le parent salarié est transféré sans interruption à un autre poste de travail.

En cas de changement d'employeur au cours de la période de 12 mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être accordé à la seule condition d'obtenir l'accord du nouvel employeur.

Par ailleurs, la période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'affiliation requise de 12 mois.

- Cette occupation, en cas d'activité salariale, du chef d'un ou de plusieurs contrats de travail ou d'un contrat d'apprentissage, doit se poursuivre pendant toute la durée du congé parental.
- La durée de travail du salarié est au moins égale à 10 heures de travail par semaine.

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 avoir droit à un congé parental à temps partiel, il faut que la durée du travail applicable au parent soit au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise, soit en principe au moins 20 heures par semaine.

Pour avoir droit à un congé parental fractionné, la durée du travail du parent doit être égale à la durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise.

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 à plein temps, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée requises ne sont plus remplies.

Notons que l'apprenti a uniquement droit au congé parental à plein temps de 4 ou 6 mois.

Le congé parental et le salarié en période d'essai

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée comportant une clause d'essai n'a pas droit à un congé parental durant la période d'essai. Il doit attendre la fin de cette période pour poser sa demande.

Le congé parental et la fin d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD)

La loi requiert, comme condition d'octroi d'un congé parental, l'existence d'un contrat de travail pendant toute la durée du congé parental.

Par conséquent, un salarié titulaire d'un CDD dont l'échéance n'est pas postérieure à la date de fin du congé parental ne peut pas se voir accorder un congé parental.

Le fait pour une personne d'être en congé parental n'empêche pas le contrat à durée déterminée dont elle est titulaire de se terminer à l'échéance initialement prévue.

En effet, le congé parental ne suspend pas le CDD.

Le congé parental et l'apprenti

Le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage ne peut prétendre qu'à la seule formule du congé parental à plein temps de 4 ou 6 mois par enfant.

Pendant le contrat d'apprentissage, la durée de la formation professionnelle de base, ainsi que celle de la formation professionnelle initiale sont prolongées par le congé parental.

3.2.2. Les conditions à remplir par le membre d'une profession libérale ou indépendante

Le membre d'une profession libérale ou indépendante doit être affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise. Cette condition doit être donnée au moment de la naissance ou de l'accueil de l'enfant, ainsi que pendant les 12 mois précédant immédiatement le début du congé parental.

4 LA DURÉE

4.1. CONGÉ PARENTAL À PLEIN TEMPS, À TEMPS PARTIEL OU FRACTIONNÉ

Si le parent suspend intégralement son travail, il a droit à un congé à plein temps de 4 ou 6 mois, même si avant le congé parental, il n'a travaillé qu'à temps partiel. Ce congé est de droit et l'employeur ne peut pas le refuser si la demande a été notifiée en bonne et due forme.

Si le parent ne veut pas suspendre intégralement son travail, il peut prendre un congé parental à temps partiel sur 8 ou 12 mois. Dans ce cas, il doit réduire son activité professionnelle au moins de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental. Pour avoir droit à un congé parental à temps partiel, il faut que la durée du travail applicable au parent soit au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise, soit en principe au moins 20 heures par semaine.

Exemple

1. *La durée légale de travail de 40 heures par semaine est applicable dans l'entreprise. Si un salarié travaillant 40 heures par semaine veut prendre un congé parental à temps partiel, il doit réduire son occupation à $40 - 20 = 20$ heures par semaine.*
2. *Au cas où le salarié ne travaille par exemple que 32 heures par semaine, il doit réduire son activité professionnelle de moitié, soit $32 : 2 = 16$ heures par semaine.*
3. *Le salarié ne travaillant que 20 heures par semaine a le choix entre un congé à plein temps de 4 ou de 6 mois ou un congé à temps partiel de 8 ou de 12 mois :*
 - *il opte pour un congé parental à plein temps et suspend intégralement son activité ;*
 - *il opte pour un congé parental à temps partiel de 12 mois. Il continuera à travailler 10 heures par semaine.*

Le parent peut également opter pour un congé parental fractionné : il peut alors réduire son activité professionnelle soit de 20% par semaine, soit totalement pendant 4 mois distincts sur une période de 20 mois. Pour avoir droit à un congé parental fractionné, la durée du travail du parent doit être égale à la durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise.

Les modalités du congé parental fractionné sont à arrêter dans un plan de congé parental d'un commun accord entre l'employeur et le parent endéans un délai de 4 semaines à dater de la demande du parent. Ce plan s'étend sur toute la période du congé parental arrêté et doit être transmis à la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) en même temps que la demande elle-même. 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 cette forme, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les 2 semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de 2 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 2 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 6 mois ou de 4 mois à plein temps.

Activités du salarié avant le congé parental	Formule de congé parental	Temps de travail pendant le congé parental
Plusieurs contrats de travail/activités professionnelles d'au moins 10 heures par semaine	Congé parental à plein temps • de 4 mois • de 6 mois	Suspension intégrale de l'activité
Un seul contrat de travail entre 10 heures par semaine et mi-temps	Congé parental à plein temps • de 4 mois • de 6 mois	Suspension intégrale de l'activité
Un seul contrat de travail entre mi-temps et plein temps	Congé parental à plein temps • de 4 mois • de 6 mois	Suspension intégrale de l'activité
	Congé parental à temps partiel • de 8 mois • de 12 mois	Réduction de 50% de l'activité durant le congé parental
Un seul contrat de travail à plein temps	Congé parental à plein temps • de 4 mois • de 6 mois	Suspension intégrale de l'activité
	Congé parental à temps partiel • de 8 mois • de 12 mois	Réduction de 50% de l'activité durant le congé parental
	Congé parental fractionné 8 heures par semaine sur une période de 20 mois 4 périodes d'1 mois sur une période maximale de 20 mois	Réduction de 20% de l'activité par semaine durant le congé parental
Contrat d'apprentissage	Congé parental à plein temps • de 4 mois • de 6 mois	Suspension intégrale de l'activité

Si le congé à plein temps est un droit pour le bénéficiaire, il en est autrement du congé à temps partiel ou fractionné qui sont soumis à l'accord de l'employeur. Ce dernier peut en effet refuser d'accorder un congé à temps partiel ou fractionné, auxquels cas le demandeur doit, soit prendre son congé à plein temps sur 4 ou 6 mois, soit renoncer à sa demande.

4.2. CONGÉ PARENTAL EN CAS DE NAISSANCE MULTIPLE OU D'ADOPTION MULTIPLE

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

Étant donné qu'il s'agit d'un droit individuel par rapport à chaque enfant, le parent demandeur devrait pouvoir choisir de prendre le congé pour seulement un des enfants ou pour chacun des enfants.

Pour toute précision supplémentaire, veuillez vous adresser directement au département « congé parental » de la CAE.

La durée selon le nombre d'enfants

1. Accouchement ou adoption d'un enfant

- 4 ou 6 mois congé à plein temps ;
- 8 ou 12 mois congé à temps partiel ;
- congé parental fractionné :
 - 8 heures par semaine sur 20 mois,
 - 4 périodes d'1 mois sur une période maximale de 20 mois.

2. Accouchement ou adoption multiple

- 4 ou 6 mois congé à plein temps pour chaque enfant ;
- 8 ou 12 mois congé à temps partiel pour chaque enfant ;
- congé parental fractionné :
 - 8 heures par semaine sur 20 mois pour chaque enfant,
 - 4 périodes d'1 mois sur une période maximale de 20 mois pour chaque enfant.

5 LA DEMANDE

Comme il a été dit ci-avant, le congé parental n'est pas un droit automatique pour les parents. Au contraire, il est uniquement accordé sur demande auprès de l'employeur.

Cette demande doit prendre la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception et doit intervenir endéans un certain délai. Des modèles-types de ces demandes, figurent aux pages 51 et 52.

5.1. LES FORMALITÉS À ACCOMPLIR PAR LES SALARIÉS, APPRENTIS ET LES DÉLAIS DE PRÉAVIS

5.1.1. La demande de congé parental à adresser à l'employeur

Les délais à respecter lors de l'introduction d'une demande de congé parental ne sont pas les mêmes suivant qu'il s'agit du 1^{er} ou du 2^e congé :

- pour ce qui est du congé parental consécutif au congé de maternité (1^{er} congé), la demande doit parvenir à l'employeur au plus tard **2 mois** avant le début du congé de maternité ;
En cas d'adoption, la demande doit parvenir à l'employeur au plus tard avant le début du congé d'accueil.
- en ce qui concerne le 2^e congé (c'est-à-dire celui qui peut être pris jusqu'à l'âge de 6 ans de l'enfant), la demande doit parvenir à l'employeur en respectant un préavis de **4 mois** précédant le début du congé parental.

En d'autres termes, le congé parental peut débuter au plus tôt 4 mois après le jour de la demande.

Il est important de souligner que le 2^e congé parental doit être commencé avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 6 ans/12 ans en cas d'adoption¹⁰. Il convient dès lors d'introduire sa demande en temps utile, compte tenu de la possibilité pour l'employeur de reporter éventuellement le congé (voir page 35).

EXEMPLE

1. Le salarié travaille dans une entreprise occupant moins de 15 salariés. L'employeur peut de ce fait demander un report du congé de 6 mois.

Si le salarié veut être sûr de débuter son congé parental avant le 6^e anniversaire de l'enfant, il est prudent d'introduire la demande au moins 10 mois avant le 6^e anniversaire de l'enfant, tout en s'assurant que le congé parental soit entamé avant cette date anniversaire.

2. Le salarié occupe une fonction de cadre supérieur et participe en cette qualité à la direction effective de l'entreprise qui compte plus de 15 salariés.

Au cas où il demande un congé parental, l'employeur peut retarder le début de ce congé de 2 mois.

Si le salarié veut être sûr d'avoir débuté son congé parental avant le 6^e anniversaire de l'enfant, il est prudent d'introduire la demande au moins 6 mois avant le 6^e anniversaire de l'enfant, tout en s'assurant que le congé parental soit entamé avant cette date anniversaire.

¹⁰ En cas d'adoption, le congé parental doit néanmoins être entamé dans les 6 ans qui suivent la fin du congé d'accueil ou, à défaut de congé d'accueil, dans les 6 ans qui suivent la date du jugement d'adoption.

5.1.2. Les démarches administratives à accomplir

Pour pouvoir toucher l'indemnité de congé parental, il faut introduire une demande écrite auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE), qui est l'administration compétente pour le congé parental. Cette demande correspond en fait à un formulaire préétabli à retirer à la CAE ou à télécharger sur son site internet www.cae.public.lu (voir page 60).

Ce formulaire, dûment rempli et certifié par l'employeur, doit être retourné à la CAE, accompagné, le cas échéant, du plan de congé parental¹¹ :

- concernant le 1^{er} congé parental, dans les 15 jours suivant la notification de la demande de congé parental à l'employeur ;
- concernant le 2^e congé parental, dans les 15 jours suivant la notification de la réponse de l'employeur ou, à défaut de réponse, dans la quinzaine de l'expiration du délai de 4 semaines accordé à l'employeur pour reporter le congé.

Après réception de la demande, la CAE contacte le demandeur en vue de la production des pièces justificatives qui doivent, le cas échéant, encore être versées.

Pour être complets, précisons que diverses autres informations doivent également être déclarées à la CAE :

- la naissance de l'enfant doit être déclarée dans les 15 jours à compter de la déclaration à l'État civil ;
- si la mère décide d'allaiter son enfant, la prolongation du congé de maternité en découlant doit être communiquée à la Caisse avant la 7^e semaine suivant l'accouchement ;
Si la mère n'allait pas, elle doit en informer la CAE par écrit dans le même délai, c'est-à-dire avant la 7^e semaine suivant l'accouchement.
- en cas d'adoption d'un enfant, la demande pour toucher l'indemnité de congé parental doit être accompagnée d'un certificat du tribunal attestant que la procédure d'adoption a été entamée.

L'indemnité est versée à la fin de chaque mois pour lequel elle est due, à condition que la demande et les autres pièces justificatives aient été introduites dans le délai prescrit. En cas de présentation tardive de la demande ou des autres pièces justificatives requises, elle est versée dès que l'instruction du dossier par la Caisse est terminée.

Les parents sont tenus de fournir tous les renseignements et données jugés nécessaires pour pouvoir constater l'accomplissement des conditions prévues pour l'octroi de l'indemnité. Ils sont tenus en outre de notifier dans le délai d'un mois tout fait pouvant donner lieu à réduction ou extinction de leurs droits.

Les administrations et établissements publics, notamment les organismes de sécurité sociale, ainsi que les employeurs concernés, sont tenus de fournir à la CAE tous les renseignements que celle-ci leur demande pour le contrôle des conditions d'obtention du congé parental et le calcul de l'indemnité.

5.2. LES FORMALITÉS À ACCOMPLIR PAR LE MEMBRE D'UNE PROFESSION LIBÉRALE OU INDÉPENDANTE

Si le demandeur a le statut d'indépendant, il doit adresser sa demande directement à la CAE.

Il certifie le début de son congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à sa demande, qui est à notifier à la Caisse 2 mois avant le début de la période ouvrant droit à l'indemnité pécuniaire de maternité en ce qui concerne le 1^{er} congé parental et au moins 4 mois avant le début du 2^e congé parental.

11 Pour un congé fractionné (voir page 30)

6 L'ATTITUDE DE L'EMPLOYEUR FACE À UNE DEMANDE DE CONGÉ PARENTAL

Lorsqu'un parent soumet à son employeur une demande pour obtenir un congé parental, l'attitude que peut ou doit adopter l'employeur face à cette demande n'est pas la même suivant qu'il s'agit du 1^{er} ou du 2^e congé.

6.1. AUCUN REFUS NE PEUT ÊTRE OPPOSÉ À UNE DEMANDE PORTANT SUR LE 1^{er} CONGÉ PARENTAL

Lorsqu'un parent fait une demande pour obtenir un congé parental directement à la fin du congé de maternité ou du congé d'accueil, l'employeur doit l'accepter, si elle a été notifiée dans les formes et délais prescrits par la loi.

Le droit au 1^{er} congé parental est dès lors absolu lorsque la demande a été faite dans les formes et délais requis.

Rappelons simplement que l'employeur peut exiger que ce 1^{er} congé soit pris à plein temps et non à temps partiel ou de manière fractionnée.

6.2. UN REPORT EST POSSIBLE LORSQU'IL S'AGIT DU 2^e CONGÉ PARENTAL

L'employeur peut, sous certaines conditions, demander le report de la date du début du 2^e congé parental lorsque la date indiquée par le salarié lui pose problème.

L'employeur doit alors adresser sa décision de report par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les 4 semaines de la demande.

Les cas dans lesquels l'employeur peut demander un report du congé parental, de 2 mois au maximum, sont les suivants :

- 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 au sein de l'entreprise serait gravement perturbée ;
- le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de préavis de 4 mois en raison de la spécificité du travail qu'elle accomplit ou d'une pénurie de main-d'œuvre dans la branche d'activité en question ;
- le demandeur est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'entreprise.

Lorsque le travail est de nature saisonnière et que le congé se situe dans une période de nature saisonnière. Le congé peut alors être reporté à la fin de la période saisonnière.

Le fait qu'une entreprise occupe moins de 15 salariés est également considéré à lui tout seul comme un motif valable de report. Dans ce cas, l'employeur a même la possibilité de demander un report du congé de 6 mois au maximum.

L'employeur doit proposer au salarié dans le délai d'un mois une nouvelle date pour le congé, qui ne peut se situer plus de 2 mois (6 mois pour les entreprises occupant moins de 15 salariés) après la date de début du congé sollicité, sauf demande expresse du salarié. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.

Par ailleurs, l'employeur doit informer la délégation du personnel dans les entreprises d'au moins 15 salariés.

Si le parent estime que le motif de report avancé par l'employeur n'est pas justifié, il peut s'adresser à l'Inspection du travail et des mines. Le même droit appartient à la délégation du personnel (y compris le délégué à l'égalité), ainsi qu'aux syndicats représentatifs sur le plan national ou sectoriel présents au sein de la délégation du personnel et liés par la convention collective applicable à l'entreprise.

Si aucun accord n'est trouvé dans les 8 jours, l'une des parties peut saisir le Président du Tribunal du travail statuant en matière de référé.

Précisons qu'aucun report n'est possible :

- une fois que l'employeur a donné son accord au congé parental ;
- si l'employeur n'a pas répondu à la demande du parent dans les 4 semaines ;
- lorsque le parent travaille pour le compte de plusieurs employeurs et que ceux-ci sont en désaccord quant au report ;
- en cas de survenance d'un événement grave en relation avec l'enfant.

Il s'agit notamment des cas où l'enfant est victime d'une maladie ou d'un accident nécessitant la présence d'un parent. Cette nécessité doit être documentée à l'aide d'un certificat médical. Une autre hypothèse est celle de problèmes scolaires ou de troubles comportementaux de l'enfant. Ces problèmes ou troubles doivent être justifiés par un certificat établi par l'autorité scolaire compétente.

RÉSUMÉ

Le report du congé parental

1. Durée du report

- dans les entreprises de 15 salariés et plus : 2 mois au maximum ;
- dans les entreprises de moins de 15 salariés : 6 mois au maximum ;
- travail de nature saisonnière (peu importe la taille de l'entreprise) : jusqu'à la fin de la période de nature saisonnière.

2. Motifs de report pouvant être invoqués

- perturbation de l'organisation en cas de demandes simultanées ;
- impossibilité d'organiser le remplacement du parent pendant le préavis de 4 mois en raison de la spécificité de son travail ou d'une pénurie de main-d'œuvre dans la branche d'activité considérée ;
- le salarié qui est cadre supérieur et participe à la direction effective de l'entreprise ;
- demande intervenant pendant une période de nature saisonnière ;
- demande présentée dans une entreprise occupant moins de 15 salariés.

3. Cas où le report est exclu

- accord donné par l'employeur ;
- absence de réponse de l'employeur dans les 4 semaines ;
- désaccord entre les différents employeurs du parent ;
- survenance d'un événement grave en relation avec l'enfant.

Contrat de travail à durée déterminée (CDD) en vue du remplacement d'un salarié en congé parental

Les remplacements en cascade sont permis

Le remplacement d'un salarié absent en raison d'un congé parental, d'un congé de maternité ou d'un congé pour raisons familiales ne doit pas nécessairement se faire sur le poste même occupé par le salarié absent. Il peut s'opérer sur un autre poste libéré dans l'entreprise ou l'établissement concernés du fait de réorganisations ou mutations internes ayant eu lieu suite à l'absence en question.

Le CDD doit mentionner le nom du salarié en congé parental remplacé

Le CDD conclu pour remplacer un salarié absent doit préciser le nom de celui-ci.

Dans l'hypothèse d'un remplacement en cascade, le CDD indiquera le nom du salarié en congé parental indirectement remplacé.

Date de début et de fin du CDD

Le contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent pour congé parental peut commencer 3 mois avant la date du début du congé parental ou 3 mois avant la date du début du congé de maternité, si le congé parental est pris suite à un congé de maternité.

De même, il peut cesser 3 mois après la fin du congé parental du salarié remplacé.

7 LA PROTECTION DU SALARIÉ PENDANT ET APRÈS LE CONGÉ PARENTAL

Pendant la durée du congé parental, la relation de travail entre l'employeur et le bénéficiaire est maintenue, même si elle est temporairement suspendue.

En effet, pendant la durée du congé parental à plein temps, le contrat de travail est suspendu intégralement, tandis que pendant la durée du congé parental à temps partiel ou les périodes de congé parental fractionnée, le contrat de travail est suspendu partiellement ou proportionnellement.

Cela entraîne qu'à l'expiration du congé parental, le salarié est en droit de réintégrer son poste de travail.

7.1. LA GARANTIE DE RÉEMPLOI ET SON ÉTENDUE

L'employeur est non seulement obligé de reprendre le bénéficiaire à la fin du congé parental, mais aussi de lui conserver dans la mesure du possible son emploi antérieur.

Ce n'est que d'une façon exceptionnelle et objectivement justifiée que l'employeur peut lui offrir un emploi similaire, correspondant alors à ses qualifications et assorti d'une rémunération équivalente.

L'essentiel consiste en ce que les conditions de travail après un congé parental ne soient pas diminuées. Il est bien entendu loisible à l'employeur d'accorder un meilleur poste au bénéficiaire après son retour du congé parental.

7.2. LA PROTECTION CONTRE UN LICENCIEMENT

Afin de garantir au salarié l'exercice plein et entier de son droit au congé parental, il est interdit à l'employeur de le licencier pendant le congé parental, comme de le convoquer à un entretien préalable à un licenciement avec préavis.

Cependant, cette protection n'est pas absolue. Elle joue seulement pour un licenciement avec préavis et ne s'applique pas en cas de licenciement prenant appui sur une faute grave commise par le salarié.

Cette protection joue tant pendant le congé parental à plein temps que pendant le congé parental à temps partiel ou fractionné. Même si le contrat de travail du salarié n'est que partiellement/proportionnellement suspendu dans le cas d'un congé parental à temps partiel ou fractionné, l'employeur ne peut pas licencier ce salarié pour des faits qui se sont produits pendant ses heures de travail, sauf en cas de faute grave.

7.2.1. *Le licenciement avec préavis*

L'interdiction faite à l'employeur de licencier avec préavis le bénéficiaire (ou de le convoquer à un entretien préalable à un licenciement avec préavis) s'applique à partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental.

Par conséquent, pour ce qui est du 1^{er} congé parental, la protection prend effet dès le jour avant le début du délai de préavis de 2 mois précédent le début du congé de maternité/dès le jour avant le début du congé d'accueil en cas d'adoption.

Pour le 2^e congé, elle joue à partir du jour avant le début du délai de préavis de 4 mois précédant le début du congé parental.

À compter de ces dates et pendant toute la durée du congé parental, le bénéficiaire ne peut pas faire l'objet d'un licenciement avec préavis ou d'une convocation à un entretien préalable à un licenciement avec préavis.

Toute rupture de contrat prononcée malgré cette interdiction est considérée comme nulle et non avenue. Toutefois pour faire valoir cette nullité, le salarié doit s'adresser au Président du Tribunal du travail. Celui-ci constatera la nullité du licenciement et ordonnera le maintien de son contrat de travail. Le salarié dispose pour ce faire d'un délai de 15 jours après le licenciement.

7.2.2. *Le licenciement pour faute grave*

Le bénéficiaire du congé parental ne jouit d'aucune protection lorsqu'il a commis une faute grave. Dans ce cas, l'employeur conserve son droit de rompre le contrat de travail avec effet immédiat.

La fin du contrat de travail entraîne alors la fin du congé parental et le salarié doit restituer les indemnités de congé parental d'ores et déjà perçues.

Des exemples de faute grave

En général, les juridictions du travail qualifient de fautes graves les faits suivants :

- l'absence injustifiée ;
- les injures adressées à l'employeur ;
- le refus d'ordre ;
- le vol ;
- le refus systématique de respecter les consignes de sécurité existant dans l'entreprise ;
- l'accomplissement de travaux clandestins chez un client de l'employeur ;
- le fait de faire directement ou indirectement concurrence à l'employeur ;
- les menaces et violences physiques à l'égard de l'employeur ou d'un supérieur hiérarchique.

Cette liste n'est pas limitative.

7.3. LE MAINTIEN DES DROITS PENDANT LE CONGÉ PARENTAL

Comme le congé parental ne doit pas avoir des conséquences négatives sur les droits du bénéficiaire, ces derniers doivent être garantis.

C'est dans cette optique que la période de congé parental est prise en compte pour calculer l'ancienneté de service du bénéficiaire. De même, celui-ci ne perd aucun des avantages qu'il a acquis avant le début du congé parental (primes, gratifications, etc.).

La période de congé parental est prise en compte comme période de stage pour l'indemnité pécuniaire de maternité, pour l'indemnité de chômage et un nouveau congé parental.

Certaines mesures ont été instaurées afin de faciliter le retour dans l'entreprise du parent absent en raison d'un congé parental.

Ainsi les travailleurs bénéficiant d'un congé parental ont le droit d'accéder aux mesures de formation continue organisées ou offertes par l'employeur, afin de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

Par ailleurs, l'employeur et le travailleur bénéficiaire du congé parental peuvent stipuler d'un commun accord, par avenant au contrat de travail, à signer au plus tard un mois avant le début du congé parental, que le tra-

vailleur assistera à des manifestations organisées par ou à la demande de l'employeur. Il s'agit notamment des réunions de service, des réunions ou séances d'information (par exemple, sur l'évolution de l'entreprise, l'évolution des procédures ou des techniques, le fonctionnement du service ou de l'entreprise, l'introduction d'innovations) ainsi que des formations continues susceptibles de garantir ou d'améliorer l'employabilité du salarié à la reprise de son travail.

L'avenant fixe le nombre, les horaires et les autres modalités pratiques de ces manifestations.

Ces mesures ne peuvent néanmoins pas avoir pour but ou pour effet la participation du travailleur au travail normal et courant de l'entreprise, ni à l'exécution de surcroûts de travail. La violation de cette disposition donne droit à des dommages et intérêts au profit du travailleur.

Le travailleur peut dénoncer unilatéralement cet avenant, soit par lettre recommandée, soit par remise en mains propres de l'employeur ou de son représentant, soit par courrier électronique, le tout avec accusé de réception. La dénonciation ainsi intervenue ne donnera lieu à aucune sanction et ne constituera pas un motif de licenciement.

La période de congé parental ne donne pas droit au congé annuel payé. Le congé accumulé et non encore pris avant le début du congé parental peut en principe être reporté à la période post-congé parental mais dans le respect des délais légaux (soit le 31 décembre de l'année en cours, soit le 31 mars de l'année suivante, suivant la date de reprise de travail du salarié après le congé parental).

7.4. LA NON REPRISE DU TRAVAIL À LA FIN DU CONGÉ PARENTAL PAR LE SALARIÉ

À l'expiration du congé parental, le bénéficiaire du congé parental est en principe tenu de reprendre incessamment son emploi. Il peut néanmoins démissionner par après en respectant les règles légales en matière de démission.

Mais le salarié qui ne souhaite pas du tout reprendre son emploi à l'expiration du congé parental est tenu d'en informer l'employeur pendant le congé parental, moyennant lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission avec préavis, le préavis étant fonction de son ancienneté de service.

Toutefois, cette obligation d'information ne dispense pas le salarié de notifier sa démission en due forme à l'employeur; cette notification ne pouvant cependant avoir lieu qu'au plus tôt le premier jour du préavis légal.

NOTONS : Le défaut non justifié par un motif grave et légitime de reprise du travail à l'expiration du congé parental en l'absence de l'information ou de la notification de la démission comme expliqué ci-avant constitue un motif légitime de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave par l'employeur.

Ancienneté de service	Préavis à respecter
moins de 5 ans	1 mois
entre 5 et moins de 10 ans	2 mois
10 ans et plus	3 mois

7.5. L'ASSOULISSEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL AU RETOUR DU CONGÉ PARENTAL

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a le droit de demander (voir modèle de demande page 59) un entretien avec son employeur ayant pour objet 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 violation des obligations imposées par l'alinéa qui précède donne droit à des dommages-intérêts au profit du salarié, à fixer par le Tribunal du travail.

8 L'INTERRUPTION DU CONGÉ PARENTAL PAR UN NOUVEAU CONGÉ DE MATERNITÉ OU CONGÉ D'ACCUEIL

La survenance, pendant le congé parental, d'un nouveau congé de maternité ou d'accueil interrompt le congé parental en cours.

Dans ce cas, le congé de maternité ou le congé d'accueil se substitue au congé parental. L'indemnité de congé parental cesse d'être payée et elle est remplacée par l'indemnité de maternité.

La fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité.

Si l'un des parents décide de prendre un congé parental pour le nouvel enfant, consécutivement au congé de maternité ou d'accueil, ce nouveau congé parental est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité ou d'accueil et doit être pris consécutivement à celle-ci.

9 LA CESSATION ANTICIPÉE

Il y a plusieurs cas dans lesquels un congé parental entamé prend fin. La Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) ou d'Zukunftskeess cessera alors en principe de verser l'indemnité de congé parental.

Dans certains cas spécialement prévus par la loi, le bénéficiaire du congé parental conservera les mensualités de l'indemnité de congé déjà perçues. Dans d'autres cas, il sera tenu de les rembourser.

9.1. LE DÉCÈS DU PARENT BÉNÉFICIAIRE

En cas de décès du parent bénéficiaire, le congé parental de celui-ci cesse. Cette cessation du congé parental n'entraîne pas la restitution des indemnités déjà perçues.

L'autre parent peut le cas échéant prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé son employeur.

9.2. LE DÉCÈS DE L'ENFANT OU LE REJET DE LA DEMANDE D'ADOPTION

Si l'enfant décède pendant le congé parental ou lorsque la procédure d'adoption n'aboutit pas, le congé parental entamé prend fin.

Le bénéficiaire est alors tenu de reprendre son travail au plus tard un mois après le décès de l'enfant ou le rejet de la demande d'adoption.

Lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même entreprise, à une priorité d'affectation à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

En cas de décès d'un enfant d'une naissance ou adoption multiple avant la période d'extension du congé parental, la durée du congé est réduite en conséquence.

Pour tout mois entamé par le congé parental, le bénéficiaire touche un prorata de l'indemnité de congé parental.

Les mensualités touchées jusque là lui restent acquises.

9.3. LA VIOLATION DES CONDITIONS D'OBTENTION DU CONGÉ PARENTAL

Le congé parental cesse lorsque les conditions d'obtention ne sont plus remplies, et notamment dans les hypothèses suivantes.

9.3.1. La résiliation volontaire du contrat de travail par le parent bénéficiaire

Lorsque la résiliation volontaire prend effet avant l'expiration du congé parental (démission, résiliation d'un commun accord), elle entraîne la cessation du congé parental.

Les mensualités déjà versées doivent être remboursées intégralement.

9.3.2. L'interruption du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté

Dans ce cas, les mensualités déjà versées donnent également lieu à restitution intégrale.

Ce cas de figure exceptionnel n'est pris en considération qu'à condition que l'interruption du congé et la cause de l'interruption aient été notifiées préalablement à la Caisse par le parent bénéficiaire. Lorsque la cause de l'interruption est extérieure au bénéficiaire, la notification doit être complétée d'une attestation émanant de l'employeur si la cause est inhérente à l'entreprise sinon de l'autorité compétente pour constater la cause en question.

Toutefois, en cas de changement d'employeur pendant le congé parental, le parent bénéficiaire peut reprendre son travail avant l'expiration du congé, les prestations versées jusqu'à cette date lui restent acquises.

Cessation des affaires de l'employeur par faillite, décès, incapacité de travail

En cas de cessation des affaires de l'employeur, par exemple pour cause de faillite, de décès ou d'incapacité physique, la loi prévoit la cessation de plein droit du contrat de travail, sauf continuation des affaires par le curateur (en cas de faillite) ou le successeur de l'employeur (en cas de décès ou d'incapacité physique).

La fin du contrat de travail entraîne dans ces cas, également la fin du congé parental, mais sans que le salarié ne doive restituer les indemnités de congé parental d'ores et déjà perçues, la cause lui étant extérieure.

10 L'INDEMNITÉ DUE PENDANT LE CONGÉ PARENTAL

Pendant la durée du congé parental, la perte de revenu professionnel est compensée par un revenu de remplacement, désigné ci-après par « indemnité », qui est versée mensuellement par la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) ou d'*Zukunftskeess*.

Un calculateur est mis à disposition sur le site de la CAE¹².

Modalités de calcul

L'indemnité est calculée en prenant comme référence le revenu cotisable du bénéficiaire de congé parental au titre de l'assurance pension relatif aux affiliations en cours au début du congé parental.

Le montant de l'indemnité correspond au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois de calendrier précédent le début du congé parental.

Les modifications de revenus intervenant après le début du congé parental impliqueront le recalcul de l'indemnité.

Les montants du revenu professionnel entrant dans le calcul de l'indemnité sont réduits au nombre indice cent du coût de la vie et adaptés à l'évolution de cet indice suivant les modalités applicables aux traitements et pensions des fonctionnaires de l'État.

Indemnité minimale et maximale

Cette indemnité est néanmoins plafonnée :

- limite inférieure de 2.141,99€ brut par mois (= salaire social minimum non qualifié au 1^{er} janvier 2020 à l'indice 834,76) ;
- limite supérieure de 3.569,99€ brut par mois (= salaire social minimum non qualifié au 1^{er} janvier 2020 à l'indice 834,76 augmenté de 2/3).

ATTENTION : Les plafonds d'indemnisation varient en fonction du nombre d'heures de travail. Ces montants correspondent à des contrats de travail à plein temps pour un congé parental à plein temps.

Indemnité imposable et cotisable

Cette indemnité est soumise aux charges fiscales et sociales applicables en matière de salaires, mais exempte des cotisations pour l'indemnité pécuniaire de maladie ainsi que des cotisations en matière d'assurance accidents et d'allocations familiales. La part patronale des cotisations sociales est à charge de la CAE.

Pour déterminer l'impôt à payer, il faut distinguer selon que le salarié détient une fiche principale ou une fiche additionnelle.

La retenue d'impôt à la source du porteur d'une fiche de retenue d'impôt principale, établie pour la rémunération dont le montant brut sera prévisiblement le plus élevé, est calculée par application du barème correspondant. La fiche additionnelle comporte un taux de retenue fixe de 15% (classe 2), 21% (classe 1A) ou 33% (classe 1).

Si le salarié prend un congé parental à plein temps, une nouvelle fiche principale ou additionnelle (selon le cas) sera émise reprenant la CAE comme employeur. La fiche d'impôt sera mise à jour par l'Administration des contributions directes sans intervention et sans demande de la part du contribuable, dans un intervalle moyen de 30 jours ouvrables. Si le salarié prend un congé parental à mi-temps, l'employeur conserve l'ancienne fiche de retenue et le salarié obtient une nouvelle fiche reprenant la CAE comme employeur.

¹² www.cae.public.lu, rubrique > congé parental

La somme des retenues opérées pour une année N peut être trop élevée ou trop basse. La différence peut être remboursée ou recouvrée, au courant de l'année N+1, lors de la régularisation par voie d'assiette (modèle 100 N) ou par décompte annuel (modèle 163 N).¹³

Versement

L'indemnité est versée à la fin de chaque mois pour lequel elle est due, à condition que la demande et les autres pièces justificatives aient été introduites dans le délai prescrit. En cas de présentation tardive de la demande ou des autres pièces justificatives requises, elle est versée dès que l'instruction du dossier par la Caisse est terminée.

Si la période indemnisée est inférieure à un mois, le parent bénéficiaire a droit à un prorata de l'indemnité pour la fraction du mois entamée.

Survenance d'une incapacité de travail pendant le congé parental

Pendant la durée du congé parental à plein temps, le paiement de l'indemnité est continué en cas de survenance d'une maladie pour autant que les autres conditions restent remplies. Le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie et, pour les salariés, également le droit à la continuation de la rémunération est suspendu.

Pour le parent bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel, le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou à la continuation de la rémunération est maintenu pour la durée de travail restante.

Cela devrait s'appliquer également pour le congé parental fractionné.

Survenance d'une grossesse pendant le congé parental

L'indemnité est suspendue pendant la période du droit à l'indemnité pécuniaire de maternité.

Indemnité et REVIS

L'indemnité de congé parental n'est pas prise en compte jusqu'à concurrence de 25% de son montant brut en vue de la détermination des prestations dues au titre du revenu minimum garanti.

Caractère saisissable de l'indemnité

L'indemnité de congé parental peut être cédée, mise en gage ou saisie dans les limites fixées par la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes.

Cette saisie, cession ou mise en gage peut uniquement viser à couvrir :

- les créances qui compétent aux communes, aux offices sociaux, aux établissements et administrations publiques en remboursement de secours alloués dans la mesure où ces secours concernent les enfants bénéficiaires ou pour rembourser des frais avancés pour l'entretien ou l'éducation des enfants bénéficiaires ;
- une dette de l'attributaire envers une institution de sécurité sociale ;
- les mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt consenti pour la construction ou l'acquisition d'un logement familial, à condition que les enfants bénéficiaires soient héritiers réservataires du débiteur concerné.

Dans tous les autres cas, l'indemnité ne peut être ni cédée, ni saisie, ni mise en gage.

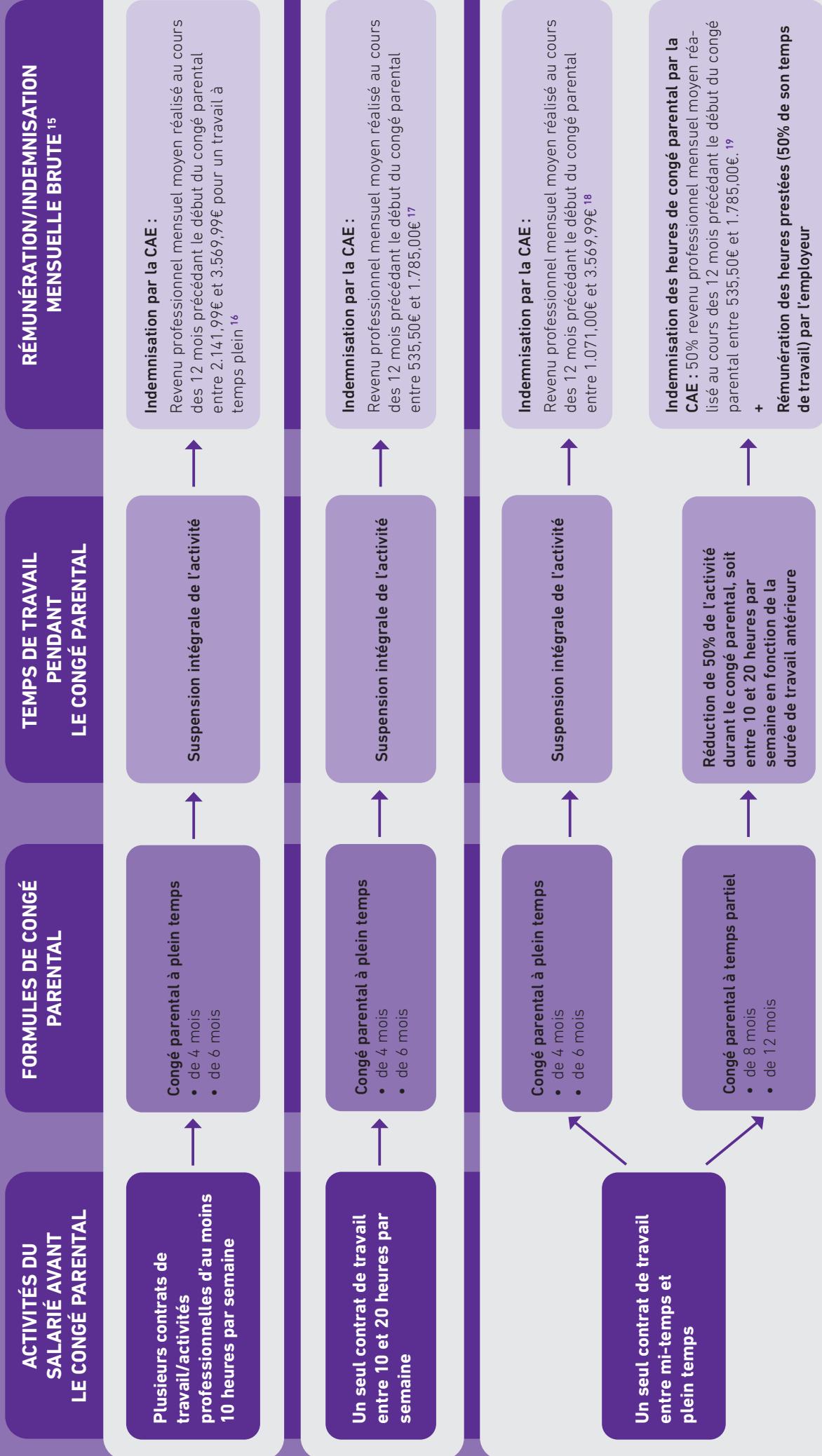
¹³ www.cae.public.lu, rubrique > FAQ

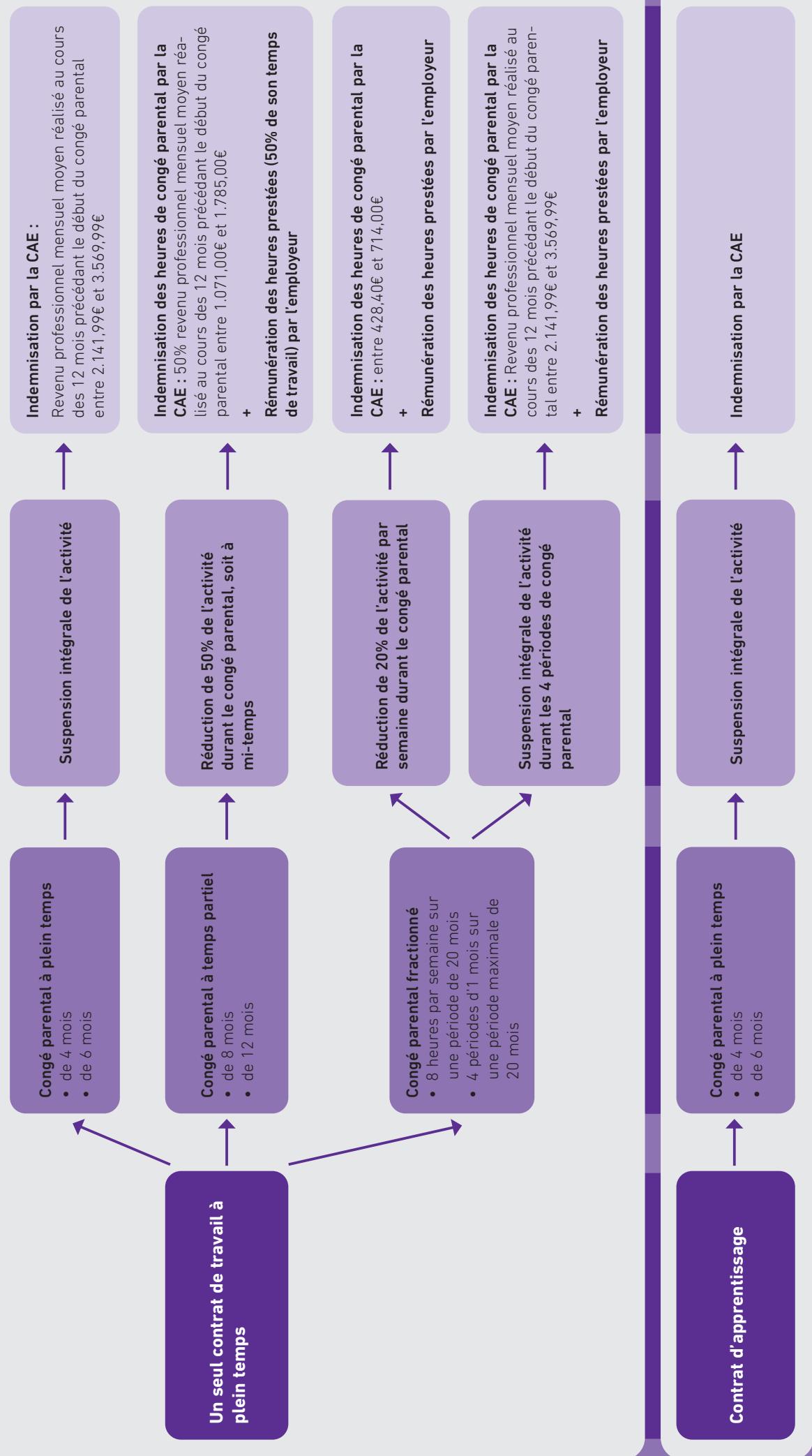
Le congé parental en un coup d'œil...

Bénéficiaires	Parents d'un enfant de moins de 6 ans/de moins de 12 ans en cas d'adoption ¹⁴
Durée du congé parental et de l'indemnisation	<ul style="list-style-type: none"> • 4 ou 6 mois si congé à plein temps ; • 8 ou 12 mois si congé à temps partiel ; • congé parental fractionné : <ul style="list-style-type: none"> » 8 heures par semaine sur 20 mois ; » 4 périodes d'1 mois sur une période maximale de 20 mois.
Montant de l'indemnité brute mensuelle	<p>Revenu professionnel moyen réalisé au cours des 12 mois précédant le début du congé parental :</p> <ul style="list-style-type: none"> • minimum = 2.141,99€ brut par mois (SSM non qualifié à l'indice 834,76) ; • maximum = 3.569,99€ brut par mois (SSM non qualifié à l'indice 834,76 augmenté de 2/3) ; • plafonds valables pour une durée de travail à plein temps ; • imposable et cotisable (à l'exception des cotisations pour l'indemnité pécuniaire de maladie ainsi que des cotisations en matière d'assurance accidents et d'allocations familiales). <p>Part patronale des cotisations sociales à charge de la CAE.</p>
Prise en charge de l'indemnité	Caisse pour l'avenir des enfants - CAE ou d'Zukunftskeess

¹⁴ En cas, d'adoption, le congé parental doit néanmoins être entamé dans les 6 ans qui suivent la fin du congé d'accueil ou, à défaut de congé d'accueil, dans les 6 ans qui suivent la date du jugement d'adoption.

Formules possibles de congé parental et plafonds d'indemnisation correspondants





¹⁵ Plafonds selon montants du salaire social minimum brut au 1^{er} janvier 2020 à l'indice 834,76.

¹⁶ Les plafonds d'indemnisation sont à adapter à la durée de travail hebdomadaire du salarié.

¹⁷ Par exemple : 20 heures/semaine : entre 1.071,00€ et 1.785,00€ ; 10 heures/semaine : entre 535,50€ et 892,50€

¹⁸ Par exemple : 40 heures/semaine : entre 2.141,99€ et 3.569,99€ ; 30 heures/semaine : entre 1.606,50€ et 2.677,49€ ; 20 heures/semaine : entre 1.071,00€ et 1.785,00€

¹⁹ Par exemple : 20 heures/semaine : entre 1.071,00€ et 1.785,00€ ; 10 heures/semaine : entre 535,50€ et 892,50€





LETTRES-TYPES ET FORMULAIRES

1. Demande pour obtenir le 1^{er} congé parental
2. Demande pour obtenir le 2^e congé parental
3. Avenant au contrat de travail
4. Requête en nullité du licenciement d'un employé en congé parental
5. Demande d'assouplissement des conditions de travail au retour du congé parental
6. Formulaire pour demander l'indemnité du congé parental





1. Demande pour obtenir le 1^{er} congé parental

(Nom et adresse du salarié)

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

Lettre recommandée avec accusé de réception

Concerne : demande en vue d'obtenir un congé parental

Monsieur/Madame¹,

Par la présente, j'ai l'honneur de vous notifier ma demande en vue de l'obtention :

Choisir la formule de congé parental souhaitée :

- *d'un congé parental de 4/6¹ mois à plein temps ;*
- *d'un congé parental de 8/12¹ mois à temps partiel ;*
- *d'un congé parental fractionné selon les modalités suivantes :*

Pour le congé parental fractionné, choisir l'une des 2 options suivantes :

- » *un congé parental fractionné avec réduction de ma durée de travail à raison de 20% par semaine pendant une période de 20 mois,*

ou

- » *un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de 20 mois.*

Je souhaite prendre ce congé parental directement à la fin *du congé de maternité/du congé d'accueil*¹.

La présente demande est basée sur les articles L.234-43 et suivants du Code du travail.

Veuillez agréer, Monsieur/Madame¹, l'expression de mes sentiments très distingués.

(signature)

Source : www.csl.lu

1 La mention inutile est à biffer.

Explications : La présente demande doit être envoyée à l'employeur au plus tard deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption, la présente demande doit parvenir à l'employeur avant le début du congé d'accueil. La demande de congé parental à plein temps ne peut pas être refusée par l'employeur si elle remplit les conditions de forme et de délai exigées par la loi. Ce dernier peut cependant s'opposer à un congé à temps partiel ou fractionné auquel cas le demandeur doit soit prendre son congé à plein temps, soit renoncer à sa demande.



2. Demande pour obtenir le 2^e congé parental

(Nom et adresse du salarié)

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

Lettre recommandée avec accusé de réception

Concerne : demande en vue d'obtenir un congé parental

Monsieur/Madame¹,

Par la présente, j'ai l'honneur de vous notifier ma demande en vue de l'obtention :

Choisir la formule de congé parental souhaitée :

- *d'un congé parental de 4/6¹ mois à plein temps ;*
- *d'un congé parental de 8/12¹ mois à temps partiel ;*
- *d'un congé parental fractionné selon les modalités suivantes :*

Pour le congé parental fractionné, choisir l'une des 2 options suivantes :

» un congé parental fractionné avec réduction de ma durée de travail à raison de 20% par semaine pendant une période de 20 mois,

ou

» un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de 20 mois.

Respectant le préavis légal de 4 mois, je souhaite prendre ce congé parental à partir du _____
_____².

La présente demande est basée sur les articles L.234-43 et suivants du Code du travail.

Veuillez agréer, Monsieur/Madame¹, l'expression de mes sentiments très distingués.

Source : www.csl.lu

(signature)

1 La mention inutile est à biffer.

2 Le congé parental peut débuter au plus tôt 4 mois après le jour de la demande. ATTENTION : le salarié n'est protégé contre un licenciement que pendant le préavis légal.

Explications : Il faut savoir que les 4 ou 6 mois respectivement 8 ou 12 mois de congé parental doivent être entamés avant le 6^e anniversaire de l'enfant/12^e anniversaire en cas d'adoption.

Compte tenu de la possibilité de l'employeur de demander un report de la date de départ de congé parental, il est donc conseillé d'introduire la demande au moins 6 mois avant le 6^e/12^e anniversaire de l'enfant. Dans les entreprises de moins de 15 salariés, il est prudent d'introduire la demande au moins 10 mois avant le 6^e/12^e anniversaire de l'enfant. Rappelons qu'en cas d'adoption, le congé parental doit néanmoins être entamé dans les 6 ans qui suivent la fin du congé d'accueil ou, à défaut de congé d'accueil, dans les 6 ans qui suivent la date du jugement d'adoption.



3. Avenant au contrat de travail

Entre les soussignés :

1. La société _____¹ ayant son siège social à _____¹
 _____² représentée par _____³, ci-après désigné(e)
 "l'employeur" ;

et

2. Monsieur/Madame⁴ _____⁵, demeurant à
 _____⁵, ci-après désigné(e) "le/ la salarié(e)"⁴ ;

est conclu le présent avenant au contrat de travail *du/de la salarié(e)*⁴ conclu en date du _____⁶.

Entrée en vigueur et durée de l'avenant :

Le présent avenant prend effet le 1^{er} jour du congé parental *du/de la salarié(e)* qu'il/elle⁴ prendra directement à la fin de son congé de maternité/à partir du _____⁴, et se terminera le dernier jour du congé parental, soit du _____ au _____⁷.

Formule de congé parental choisie :

Choisir l'une des 2 options suivantes :

- Congé parental à mi-temps de 8 mois/de 12 mois ;
- Congé parental fractionné en 8 heures par semaine sur une période de 20 mois.

Cet avenant modifie le contrat de travail conclu en date du _____⁷ sur le point suivant :

Durée du travail :

D'un commun accord des parties, il est décidé que la durée de travail *du/de la salarié(e)*⁴, qui pendant le congé parental est de _____⁸ par semaine, se répartit comme suit sur les différents jours de la semaine :

- » lundi :
- » mardi :
- » mercredi :
- » jeudi :
- » vendredi :

Fait en double exemplaire et signé à _____ le _____.

Le salarié

L'employeur

1. *Indiquer l'employeur.*
2. *Indiquer le siège social.*
3. *Indiquer le nom du représentant légal.*
4. *La mention inutile est à biffer.*
5. *Indiquer les nom et prénom(s).*
6. *Indiquer la date d'entrée dans l'entreprise.*
7. *Indiquer la période couverte par le congé parental.*
8. *Indiquer le nombre d'heures.*

4. REQUÊTE EN NULLITÉ DU LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ EN CONGÉ PARENTAL

Le salarié en congé parental bénéficie d'une protection contre le licenciement à partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental et pendant toute la durée du congé.

Pendant cette période, il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail ainsi qu'une convocation à un entretien préalable au salarié. Tout licenciement et toute convocation à un entretien préalable, notifiés en violation de l'interdiction susmentionnée, sont nuls et de nul effet.

Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail de constater la nullité du licenciement en vue d'ordonner son maintien, voire sa réintégration dans l'entreprise.

L'ordonnance à intervenir est susceptible d'appel, par simple requête, dans les quinze jours de sa 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.

4. Requête en nullité du licenciement d'un salarié en congé parental

À Madame, Monsieur le Président du Tribunal du travail
de _____¹
siégeant en matière de référé

À l'honneur de Vous exposer très respectueusement

Madame/Monsieur² _____³, _____⁴, demeurant à _____ ;

qu'il/elle² est, depuis le _____⁵, aux services de _____⁶, établi(e) à _____⁷, inscrit(e) au RC sous le numéro _____⁸ ;

qu'il/elle² a reçu une lettre de licenciement en date du _____ ;

qu'un tel licenciement est toutefois nul du fait qu'elle a demandé son congé parental en date du _____ /qu'il/elle est en congé parental du _____ au _____² ;

qu'un tel licenciement est nul en vertu de la protection des salariés ayant demandé/obtenu² un congé parental ;

que la partie défenderesse refuse à ce jour de réintégrer la partie demanderesse ;

qu'il y a partant lieu à contrainte judiciaire ;

que la présente demande est basée sur l'article L.234-47(8) du Code du travail ;

À ces causes :

la partie requérante Vous prie,
Madame, Monsieur le Président du Tribunal du travail de _____¹,
de bien vouloir convoquer les parties devant Vous ;

avec renvoi exprès à l'article 80 du Nouveau Code de procédure civile et stipulant que si la notification de l'acte introductif d'instance est faite au défendeur en personne et s'il ne compare pas, le jugement à intervenir est réputé contradictoire, et n'est pas susceptible d'opposition ;

et pour autant que de besoin avec renvoi à l'article 101 in fine du Nouveau Code de procédure civile, renvoyant à l'article 106(2) du même code et stipulant que :

« Les parties peuvent se faire assister ou représenter par :un avocat ;

- leur conjoint ou leur partenaire au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ;



- leurs parents ou alliés en ligne directe ;
- leurs parents ou alliés en ligne collatérale jusqu'au 3^e degré inclus ;
- les personnes exclusivement attachées à leur service personnel ou à leur entreprise ;

Le représentant lorsqu'il n'est pas avocat doit justifier d'un pouvoir spécial. » ;

pour les concilier si faire se peut, sinon, constater la nullité du licenciement/de la convocation à l'entretien préalable au licenciement intervenu à l'encontre de la partie requérante, ordonner son maintien, le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12 paragraphe (4), avec effet immédiat, et sous peine d'astreinte d'un montant de _____⁹ euros par jour de retard ;

l'employeur préqualifié s'entendre condamner à payer à la partie requérante une indemnité de procédure de _____¹⁰ euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile alors qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens occasionnés par la présente instance en justice ;

l'employeur préqualifié s'entendre condamner à tous les frais et dépens de l'instance ;

dire que l'ordonnance à intervenir sera exécutoire par provision nonobstant appel ou opposition, avant enregistrement et sans caution, en application de l'article L.234-47(8) du Code du travail ;

voir réservé à la partie requérante tous autres droits, moyens, dus et actions.

Inventaire des pièces versées à l'appui de la requête (sous réserve d'autres pièces à verser en cours d'instance) :

- copie de la lettre de licenciement ;
- copie de la lettre de demande de congé parental ;
- document attestant le congé parental.

_____¹¹, le _____ .

Profond respect

(signature)

1. Le lieu de travail du salarié détermine la compétence territoriale du Tribunal du travail (Luxembourg, Diekirch ou Esch-sur-Alzette). Plus d'informations disponibles sur le site www.justice.public.lu.
2. La mention inutile est à biffer.
3. Indiquer les nom et prénom(s).
4. Indiquer la profession.
5. Indiquer la date d'entrée dans l'entreprise.
6. Indiquer l'employeur comme suit :

Société à responsabilité limitée [SARL]

la société à responsabilité limitée _____ (indiquer la raison sociale), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonction

Société anonyme [SA]

la société anonyme _____ (indiquer la dénomination sociale), représentée par son conseil d'administration/directoire actuellement en fonction

Commerçant, exploitant en nom personnel

Madame/Monsieur _____ (indiquer les nom et prénom(s)), exerçant le commerce sous la dénomination _____ (indiquer la dénomination)

Non-commerçant

_____ (indiquer les nom et prénom(s)/la dénomination de l'organisation), représenté par _____ (indiquer le représentant légal)

7. Indiquer le siège social de l'employeur.
8. Concerne uniquement les sociétés commerciales et les commerçants en nom personnel : indiquer le numéro du registre de commerce.

Le numéro du registre de commerce doit, de préférence, être vérifié auprès du Registre du commerce et des sociétés compétent (Luxembourg ou Diekirch, en fonction de l'adresse d'exploitation).

9. Indiquer un montant ou demander au Président du Tribunal du travail de le fixer *ex aequo et bono* (= en équité).
10. Il faudra, lors de l'audience, détailler et justifier les frais occasionnés, comme par exemple le fait d'avoir du prendre une journée de congé pour l'audience.
11. Indiquer son lieu de résidence.



5. Demande d'assouplissement des conditions de travail au retour du congé parental

(Nom et adresse du salarié)

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

Lettre recommandée

Concerne : demande d'un entretien en vue de modifier mes conditions de travail à mon retour de congé parental

Monsieur/Madame¹,

Par la présente, j'ai l'honneur de vous notifier ma demande tendant à assouplir mes conditions de travail tel que me le permet l'article L.234-47(11) du Code du travail.

Je souhaiterai voir modifier *ma durée/mes horaires*¹ de travail de la manière suivante :

- _____
- _____
- _____
- _____ ²

Ce, pour la période allant du _____ au _____³.

Je vous prie de bien vouloir m'accorder un entretien afin d'en discuter.

Dans cette attente, veuillez agréer, Monsieur/Madame¹, l'expression de mes sentiments très distingués.

(signature)

Source : www.csl.lu

1 La mention *inutile* est à biffer.

2 à compléter selon ses désirs.

3 Une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail.

6. Formulaire pour demander l'indemnité du congé parental



Adresse postale:
B.P. 394
L-2013 Luxembourg

Guichets:
34, avenue de la Porte Neuve
L-2227 Luxembourg

Tél. (352) 47 71 53 1
www.cae.lu

Demande d'indemnité de congé parental

Informations relatives au demandeur

Demandeur / Demanderesse	Adresse								
Nom: _____	Rue: _____								
Prénom: _____	Numéro: _____								
Numéro matricule de la sécurité sociale: <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr><td>Année</td><td>Mois</td><td>Jour</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table>	Année	Mois	Jour						Code postal: _____ Localité: _____
Année	Mois	Jour							
Nationalité: _____	Pays: _____								
No de téléphone: _____	NB : Dans le cas où le demandeur n'est pas domicilié au Luxembourg, un certificat de résidence est à joindre obligatoirement.								
Situation familiale*	Coordonnées bancaires (Prière de joindre un relevé d'identité bancaire.)								
<input type="checkbox"/> célibataire <input type="checkbox"/> marié(e) <input type="checkbox"/> pacsé(e) <input type="checkbox"/> séparé(e) <input type="checkbox"/> divorcé(e) <input type="checkbox"/> veuf(ve)	IBAN: _____ BIC: _____								

Congé parental pour lequel l'indemnité est demandée*

EN CAS DE NAISSANCE

1^{er} congé parental – consécutif au congé de maternité

Date présumée de l'accouchement ____ / ____ / ____
 Date début du congé de maternité ____ / ____ / ____

Grossesse multiple* Oui⁽¹⁾ Non

Au cas où un congé de maternité n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental doit être pris à partir du premier jour de la 3^e semaine qui suit l'accouchement.

EN CAS D'ADOPTION

1^{er} congé parental – consécutif au congé d'accueil

Date de naissance de l'enfant ____ / ____ / ____
 Date début du congé d'accueil ____ / ____ / ____
 Date fin du congé d'accueil ____ / ____ / ____
 Adoption multiple* Oui⁽¹⁾ Non

Au cas où un congé d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental doit être pris à partir de la date du jugement d'adoption.

2^e congé parental – jusqu'à l'âge de 6 ans

Nom de l'enfant: _____
 Prénom de l'enfant: _____

Matricule de l'enfant:

Année	Mois	Jour					
-------	------	------	--	--	--	--	--

Début souhaité du congé parental: ____ / ____ / ____

2^e congé parental – jusqu'à l'âge de 12 ans⁽²⁾

Nom de l'enfant: _____
 Prénom de l'enfant: _____

Matricule de l'enfant:

Année	Mois	Jour					
-------	------	------	--	--	--	--	--

Début souhaité du congé parental: ____ / ____ / ____

Au cas où le congé parental est pris simultanément par les deux parents,
veuillez indiquer le numéro matricule de l'autre parent:

Année	Mois	Jour					
-------	------	------	--	--	--	--	--

* Cocher ce qui convient

(1) En cas d'une grossesse multiple ou d'adoption multiple, une demande doit être déposée pour chaque enfant.

(2) Maximum 6 ans après la date du jugement d'adoption





Informations relatives à l'activité professionnelle*

Salarié(e) (données à compléter et à certifier par l'employeur)

<p>Dénomination et adresse de l'employeur:</p>	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Nom et prénom du salarié demandant le congé parental:</p>	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Profession / engagé(e) en qualité de:</p>	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Type de contrat*:</p>	<input type="checkbox"/> Contrat à durée indéterminée <input type="checkbox"/> Contrat à durée déterminée – <i>indiquer la date fin</i> ____ / ____ / ____ <input type="checkbox"/> Contrat d'apprentissage – <i>indiquer la date fin</i> ____ / ____ / ____ <input type="checkbox"/> Contrat de réinsertion – <i>indiquer la date fin</i> ____ / ____ / ____ ____ / ____ / ____
<p>Date d'engagement ou de début du contrat:</p>	____ heures par semaine
<p>Nombre d'heures hebdomadaires prévues au contrat:</p>	____ heures par semaine
<p>Nombre d'heures hebdomadaires prestées:</p>	____
<p>Est-ce que le nombre d'heures hebdomadaires prestées a été modifié au cours des 12 mois avant le début du congé parental?*</p>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <i>Si oui, veuillez joindre à la demande une déclaration explicative.</i>
<p>Une période d'essai est-elle en cours?*</p>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <i>Si oui, indiquer la date fin</i> ____ / ____ / ____
<p><i>Cachet et signature de l'employeur</i></p>	
<p><i>Par sa signature, l'employeur certifie l'exactitude des informations reprises sur le présent formulaire.</i></p>	

Non-salarié(e) (indépendant)

<p>Profession:</p>	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Lieu de travail:</p>	<hr/> <hr/> <hr/>
<p>Date début d'activité au Luxembourg:</p>	____ / ____ / ____ ____ heures par semaine
<p>Nombre d'heures hebdomadaires prestées:</p>	____
<p>Est-ce que le nombre d'heures hebdomadaires prestées a été modifié au cours des 12 mois précédant le début du congé parental?*</p>	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non <i>Si oui, veuillez joindre à la demande une déclaration explicative.</i>
<p><i>Signature du demandeur non-salarié</i></p>	
<p><i>Par sa signature, le demandeur non-salarié certifie l'exactitude des informations reprises sur le présent formulaire.</i></p>	

* Cocher ce qui convient



Informations relatives au congé parental demandé

Forme souhaitée du congé parental*

A. Vous exercez une seule activité professionnelle à plein temps

Oui Non (passer à B)

<input type="checkbox"/>	Congé parental à <u>plein temps</u>	<input type="checkbox"/> de 4 mois <input type="checkbox"/> de 6 mois	> Suspension intégrale de l'activité durant le congé parental	
<input type="checkbox"/>	Congé parental à <u>mi-temps</u>	<input type="checkbox"/> de 8 mois <input type="checkbox"/> de 12 mois	> Réduction de 50% de l'activité durant le congé parental	
<input type="checkbox"/>	Congé parental <u>fractionné</u> en 8 heures par semaine sur une période de 20 mois		> Réduction de 20% de l'activité par semaine durant le congé parental	
<input type="checkbox"/>	Congé parental <u>fractionné</u> en 4 périodes d'un mois sur une période maximale de 20 mois		> Suspension intégrale de l'activité durant les 4 périodes de congé parental	
Période 1:	du ___ / ___ / ___ au ___ / ___ / ___	Période 2: du ___ / ___ / ___ au ___ / ___ / ___	Période 3: du ___ / ___ / ___ au ___ / ___ / ___	Période 4: du ___ / ___ / ___ au ___ / ___ / ___

B. Vous exercez une seule activité professionnelle à temps partiel entre 20 et 40 h/sem

Oui Non (passer à C)

<input type="checkbox"/>	Congé parental à <u>plein temps</u>	<input type="checkbox"/> de 4 mois <input type="checkbox"/> de 6 mois	> Suspension intégrale de l'activité durant le congé parental
<input type="checkbox"/>	Congé parental à <u>mi-temps</u>	<input type="checkbox"/> de 8 mois <input type="checkbox"/> de 12 mois	> Réduction de 50% de l'activité durant le congé parental

C. Vous exercez une seule activité professionnelle à temps partiel entre 10 et 20 h/sem

Oui Non (passer à D)

<input type="checkbox"/>	Congé parental à <u>plein temps</u>	<input type="checkbox"/> de 4 mois <input type="checkbox"/> de 6 mois	> Suspension intégrale de l'activité durant le congé parental
--------------------------	-------------------------------------	--	---

D. Vous exercez plusieurs activités professionnelles ou vous êtes en apprentissage

Oui Non

<input type="checkbox"/>	Congé parental à <u>plein temps</u>	<input type="checkbox"/> de 4 mois <input type="checkbox"/> de 6 mois	> Suspension intégrale de l'activité durant le congé parental
--------------------------	-------------------------------------	--	---

Employeur

Je soussigné(e) déclare avoir pris connaissance de la présente demande de congé parental selon les indications figurant sur le présent formulaire et avoir marqué mon accord concernant la période et la forme du congé choisies.

Fait à _____, le ___ / ___ / ___

Cachet et signature de l'employeur

Demandeur salarié

Je déclare avoir pris connaissance des dispositions légales et j'affirme que la présente demande est sincère et complète, sachant que toute déclaration inexacte de ma part ou l'absence de déclaration de tout changement m'exposerait au remboursement des sommes indûment perçues, sans préjudice des sanctions prévues par la loi.

Fait à _____, le ___ / ___ / ___

Signature du demandeur salarié

Demandeur non-salarié (indépendant)

Je soussigné(e) déclare sur l'honneur que pendant la durée entière du congé parental, je suspens intégralement mon activité ou réduit mon activité à concurrence de 20% respectivement de 50% suivant la forme de congé parental choisie. Je déclare avoir pris connaissance des dispositions légales et j'affirme que la présente demande est sincère et complète, sachant que toute déclaration inexacte de ma part ou l'absence de déclaration de tout changement m'exposerait au remboursement des sommes indûment perçues, sans préjudice des sanctions prévues par la loi.

Fait à _____, le ___ / ___ / ___

Signature du demandeur non-salarié

* Cocher ce qui convient





- Dispositions légales**
1. **Qui peut bénéficier d'un congé parental et à quel moment?**

Les parents qui élèvent leur enfant dans leur foyer ont chacun un droit individuel au congé parental:

 - L'un d'eux doit prendre son congé consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil. Ce *1^{er} congé parental* ne peut pas être reporté.
 - L'autre parent peut prendre le *2^e congé parental* jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 6 ans accomplis ou 12 ans accomplis en cas d'adoption (maximum 6 ans après la date du jugement d'adoption). Le *2^e congé parental* peut exceptionnellement être reporté par l'employeur dans les conditions précisées dans l'article 234-46 (3) et (4) du Code du travail.

Le *1^{er}* et le *2^e* congé parental peuvent être pris simultanément par les deux parents pour un même enfant.

Le parent qui élève son enfant seul peut prendre le congé à sa convenance jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 6 ans accomplis ou 12 ans accomplis en cas d'adoption (maximum 6 ans après la date du jugement d'adoption).
 2. **Quels sont les délais à respecter?**
 - Le parent salarisé doit demander le *1^{er} congé parental* au moins 2 mois avant le début du congé de maternité ou le début du congé d'accueil, et le *2^e congé parental* au moins 4 mois avant le début du congé parental. Cette demande doit être notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.
 - Les indépendants doivent faire leur demande à la CAE dans le même délai que celui prévu pour la demande des salariés à l'employeur.
 3. **Quelles sont les conditions générales à remplir?**

Le parent qui demande le congé parental:

 - doit être affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil de l'enfant;
 - doit être affilié sans interruption pendant au moins 12 mois continus précédant le début du congé parental (maximum 7 jours d'interruption);
 - doit être détenteur d'un ou de plusieurs contrats de travail totalisant au moins 10 heures de travail par semaine;
 - doit être détenteur de ce(s) contrat(s) pendant toute la durée du congé parental;
 - élève dans son foyer le ou les enfants et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

Le congé ne reste valable qu'aussi longtemps que toutes les conditions d'octroi sont remplies.
 4. **Traitement des données à caractère personnel**

Les informations vous concernant recueillies sur ce formulaire sont traitées sur base de la loi portant sur les prestations familiales et du code de la sécurité sociale. Vous pouvez obtenir des informations complémentaires quant aux droits dont vous bénéficiiez dans le cadre de la collecte de vos données personnelles selon les articles 13 et 14 du Règlement général pour la protection des données sur le site Internet de la CAE (www.cae.public.lu) – rubrique «Protection des données» – dans laquelle vous trouverez également les coordonnées du délégué à la protection des données.

Pièces justificatives à joindre

Afin de garantir un traitement rapide et efficace des demandes, les documents cités ci-dessous sont à envoyer à la CAE dans les plus brefs délais possibles. Le moment de l'envoi varie selon le type de congé parental (*1^{er}* ou *2^e*):

<p>1^{er} Congé parental (consécutif au congé de maternité ou d'accueil)</p> <p>à joindre avec la demande:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Relevé d'identité bancaire – Pour les non-résidents, un certificat de résidence de date récente en reprenant tous les membres de la famille à envoyer à la CAE après la naissance: – Acte de naissance – Pour les non-résidents au Luxembourg, un certificat de résidence de date récente en reprenant tous les membres de la famille à envoyer ultérieurement à la CAE en cas d'adoption: – Copie de la requête en adoption avec la date de dépôt au tribunal (resp. jugement d'adoption si disponible) – Pour les non-résidents, un certificat de résidence de date récente en reprenant tous les membres de la famille 	<p>2^e Congé parental (jusqu'à l'âge de 6 ans de l'enfant resp. 12 en cas d'adoption)</p> <p>à joindre avec la demande en cas de naissance:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Acte de naissance – Relevé d'identité bancaire – Pour les non-résidents, un certificat de résidence de date récente en reprenant tous les membres de la famille <p>à joindre avec la demande en cas d'adoption:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Copie de la requête en adoption avec la date de dépôt au tribunal (resp. jugement d'adoption si disponible) – Relevé d'identité bancaire – Pour les non-résidents, un certificat de résidence de date récente en reprenant tous les membres de la famille
---	--

Source : www.cae.public.lu



Der Elternurlaub

Arbeitsrecht

Stand: 1. Februar 2020

Impressum

Herausgeber

Chambre des salariés / Arbeitnehmerkammer

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
Tel: +352 27 494 200
Fax: +352 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu

Nora Back, Präsidentin
Sylvain Hoffmann, Direktor

Druck

Imprimerie Quintus

Vertrieb

Librairie « Um Fieldgen Sàrl »
3, rue Glesener
L-1631 Luxembourg
T. +352 48 88 93
F. +352 40 46 22
www.libuf.lu • libuf@pt.lu

ISBN: 978-2-919888-83-2

Die Angaben in dieser Broschüre berühren unter keinen Umständen die Auslegung und Anwendung der Gesetzestexte durch die staatlichen Behörden oder die zuständigen Gerichte.

Auf die Abfassung dieser Broschüre wurde die größtmögliche Sorgfalt verwandt. Herausgeber und Verfasser haften nicht für mögliche Auslassungen oder Fehler im Text oder für Folgen, die sich aus der Verwendung der Inhalte dieser Veröffentlichung ergeben.

Alle Rechte auf Übersetzung, Anpassung und Vervielfältigung durch jedwedes Verfahren bleiben für alle Länder dem Herausgeber vorbehalten.

Sofern keine vorherige schriftliche Zustimmung des Herausgebers/Verfassers vorliegt, ist es untersagt, die vorliegende Broschüre ganz oder in Teilen (insbesondere per Fotokopie) zu vervielfältigen, sie in einer Datenbank zu speichern oder in jedweder Form der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung wie z.B. Arbeitnehmer/-innen verzichtet.

Vorwort



Nora Back
Präsidentin der Arbeitnehmerkammer

Die Arbeitnehmerkammer veröffentlicht regelmäßig eine Neuauflage dieser Broschüre um ihre Mitglieder über die für den Elternurlaub geltenden Vorschriften zu informieren. Im Bestreben nach einer besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zielen die verschiedenen Formen des Elternurlaubs darauf ab, den Bedürfnissen der Eltern gerecht zu werden. Zur Förderung der Chancengleichheit besteht die Hauptzielsetzung in der Erhöhung des Anteils der den Elternurlaub nutzenden Väter, aber auch in der allgemeinen Erhöhung der Anzahl der ihn in Anspruch nehmenden Personen.

Die vorliegende Broschüre, die in der Reihe CSL Collection herausgegeben wird, versteht sich als praktischer Leitfaden für junge Eltern.

Als Einleitung wird die historische Entwicklung der gesetzlichen Bestimmungen zum Elternurlaub zusammengefasst.

Im ersten Teil wird die Umsetzung der geltenden Regeln im Detail erklärt. Dazu gehören die Zugangsvoraussetzungen, das Bewilligungsverfahren und die Garantien zum Schutz des anspruchsberechtigten Elternteils.

Der zweite Teil der vorliegenden Broschüre enthält ein Muster des Formulares, welches der Zukunftskasse ausgefüllt übermittelt werden muss, um in den Genuss des Elterngeldes zu kommen. Außerdem sind Vorlagen für Briefe enthalten, die der Arbeitnehmer möglicherweise an seinen Arbeitgeber senden muss, um insbesondere den Antrag auf Elternurlaub zu stellen oder um gegebenenfalls am Ende des Elternurlaubes seine Arbeitszeit flexibler zu gestalten.

Viel Spaß beim Lesen!

Luxemburg, Februar 2020



INHALT

Einleitung : Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes **71**

I

Der Elternurlaub **85**

1	Das Ziel	87
2	Die charakteristischen Merkmale	87
3	Die Bewilligungsbedingungen	91
4	Die Dauer	94
5	Der Antrag	96
6	Das Verhalten des Arbeitgebers bei Antrag auf Elternurlaub	98
7	Der Schutz des Arbeitnehmers während und nach dem Elternurlaub	101
8	Die Unterbrechung des Elternurlaues durch einen erneuten Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub	104
9	Die vorzeitige Beendigung	105
10	Die Entschädigung während des Elternurlaues (Elterngeld)	106

Der Elternurlaub auf einen Blick...	109
Verschiedene Möglichkeiten des Elternurlaues und Grenzwerte der Vergütung	110

II

Vorlagen und Formulare **113**

1	Beantragung des 1. Elternurlaues	115
2	Beantragung des 2. Elternurlaues	116
3	Zusatz zum Arbeitsvertrag	117
4	Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung eines Arbeitnehmers im Elternurlaub	119
5	Antrag auf Lockerung der Arbeitsbedingungen bei der Rückkehr aus dem Elternurlaub	123
6	Antrag auf Elternurlaubsentschädigung (Elterngeld)	124



EINLEITUNG : DIE ENTSTEHUNG UND DIE ENTWICKLUNG DES ELTERNURLAUBES



Da mit dieser Veröffentlichung hauptsächlich die Bestimmungen über den Elternurlaub einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt werden sollen, erscheint es zweckmäßig, zunächst die Entstehungsgeschichte dieser Urlaubsform zu umreißen.

1 DIE ENTSTEHUNGSGESCHICHTE AUF EUROPÄISCHER EBENE

Die Diskussionen über die Einführung eines Elternurlaubes in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union begann Mitte der 80er Jahre.

Genauer gesagt, legte die Kommission der Europäischen Gemeinschaften im November 1983 zum ersten Mal einen Richtlinienentwurf zur Einführung dieser Urlaubsart in den Mitgliedstaaten vor.

Es hatte 12 Jahre gebraucht, bis dieser – mehrmals geänderte – Entwurf dem Ministerrat vorgelegt werden konnte. Dennoch konnte der Text nicht verabschiedet werden, da die Briten Einspruch erhoben.

Nach diesem Misserfolg beschloss die Kommission, die Sache den europäischen Sozialpartnern zu übergeben. Diese Verhandlungen begannen im Juli 1995 und führten zur Annahme eines Entwurfs für einen Rahmenvertrag im Dezember desselben Jahres.

Der Vertrag wurde in Form einer Richtlinie dem Ministerrat zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Sozialminister, die am 29. März 1996 zusammenkamen, erklärten sich mit dem Textentwurf einverstanden. Die Richtlinie 96/34/EG wurde am 15. Dezember 1997 vom Rat der Sozialminister förmlich angenommen. Sie verpflichtete alle Mitgliedstaaten, in ihrem nationalen Recht einen Elternurlaub zu verankern, wobei die konkreten Modalitäten von Land zu Land verschieden sein könnten.

Im Juni 2009 unterzeichneten die europäischen Sozialpartner die Überarbeitung der europäischen Rahmenvereinbarung zum Elternurlaub.

Mit dieser neuen Vereinbarung werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die Zugangsbedingungen zum Elternurlaub zu überarbeiten und die Anwendungsmodalitäten an die Bedürfnisse von Eltern behinderter oder über lange Zeit erkrankter Kinder anzupassen.

Mit der Vereinbarung werden der Schutz der Arbeitnehmer gegen Kündigung und gegen eine „benachteiligende Behandlung“ aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme des Elternurlaubes verstärkt.

Die Vereinbarung findet auf alle Arbeitnehmer unabhängig von der Art ihres Vertrags Anwendung (befristeter Arbeitsvertrag, Teilzeitarbeit, Zeitarbeitsvertrag usw.) und ermöglicht, dass der Anspruch auf Elternurlaub an einen Erwerbszeitraum und/oder an eine Betriebszugehörigkeit von nicht mehr als einem Jahr gebunden ist. Der Arbeitgeber muss jedoch die Dauer der aufeinanderfolgenden befristeten Verträge, die mit dem Arbeitnehmer geschlossen wurden, berücksichtigen.

Der Anspruch des Arbeitnehmers, an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren oder eine gleichwertige oder ähnliche Arbeit zu erhalten, die seinem Vertrag oder seinem Arbeitsverhältnis entspricht, bleibt bestehen. Außerdem können Eltern, die ihre Arbeit nach Ende des Elternurlaubes wieder aufnehmen, dann die Anpassung ihrer Arbeitsbedingungen beantragen.

Die Frage nach der Vergütung der Arbeitnehmer während des Elternurlaubes wird in der Vereinbarung nicht behandelt, sondern an die Mitgliedstaaten und an die Sozialpartner in den einzelnen Ländern verwiesen.

Die Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung zum Elternurlaub in der nationalen Gesetzgebung hebt die Richtlinie von 1996 auf bzw. ersetzt diese mit Wirkung zum 8. März 2012.

Diese Richtlinie wurde durch das Gesetz vom 19. Juni 2013 in die luxemburgische Gesetzgebung integriert.

2 DIE ENTSTEHUNGSGESCHICHTE IN LUXEMBURG

In der Erklärung zur Lage der Nation vom 22. Juni 1994 eröffnete die Regierung ihre Absicht in Luxemburg einen Elternurlaub einzuführen.

Mit dem Elternurlaub, der im Aktionsplan vom 18. April 1998 vorgesehen war, sollte in erster Linie eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben erreicht und die Chancengleichheit von Männern und Frauen gefördert werden.

Das Ministerium für Chancengleichheit versucht, die Väter insbesondere über das Programm der positiven Maßnahmen (siehe mega.public.lu) dazu zu bewegen, den ihnen zustehenden Elternurlaub vermehrt zu nutzen.¹

Doch ist er auch mehr oder weniger direkte Bestandteile einer aktiven Beschäftigungspolitik. Denn nach dem Willen der Regierung soll der Elternurlaub dafür sorgen, dass eine gewisse Anzahl Arbeitsplätze mehrere Monate lang frei wird und mit Arbeitsuchenden besetzt werden kann.

Der Elternurlaub war bis 2006 im Gesetz vom 12. Februar 1999 über die Umsetzung des nationalen Aktionsplans für Beschäftigung, genauer in Artikel XXIV dieses Gesetzes, geregelt.

3 DIE NACHFOLGENDEN ÄNDERUNGEN DES GESETZES VON 1999

Gesetz vom 21. November 2002 über 1. die Änderung des geänderten Gesetzes vom 19. Juni 1985 über Familienbeihilfen und die Gründung der Nationalen Kasse für Familienleistungen; 2. die Änderung des Gesetzes vom 14. Juli 1986 über die Einführung einer Beihilfe bei Schuljahresbeginn; 3. die Änderung des Gesetzes vom 1. August 1988 über die Einführung eines Erziehungs geldes und die Änderung des Gesetzes vom 14. Juli 1986 über die Einführung einer Beihilfe bei Schuljahresbeginn; 4. die Änderung des Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Einführung eines Elternurlaubs und eines Urlaubes aus familiären Gründen; 5. die Änderung des geänderten Gesetzes vom 20. Juni 1977 mit dem Ziel 1. der Einführung einer systematischen Gesundheits vorsorge für schwangere Frauen und Kleinkinder; 2. der Änderung der Gesetzgebung über Geburtsbeihilfen; 6. der Abschaffung des Gesetzes vom 8. März 1984 über die Einführung eines Darlehens für junge Ehepaare. (Mémorial A, 2002, Seite 3098)

Das Gesetz regelt viele Details und stellt insbesondere klar, dass der Elternurlaub bei einer Mehrlingsgeburt oder -adoption für jedes Kind vollständig gewährt wird.

Gesetz vom 18. Juli 2003 über die Änderung des Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Umsetzung des nationalen Aktionsplans für Beschäftigung 1998. (Mémorial A, 2003, Seite 2246)

Das geänderte Gesetz vom 12. Februar 1999 wurde gemäß den Vorgaben des ursprünglichen Gesetzes (Artikel 19) im November 2002 evaluiert.

¹ Artikel L.234-1 des Arbeitsgesetzbuches

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes

Aufgrund der Ergebnisse dieser Studie und angesichts der Tatsache, dass sich die Sozialpartner und die Bevölkerung mehrheitlich für die Beibehaltung der Vorschriften zum Elternurlaub aussprachen, wurde der Elternurlaub mit dem Gesetz vom 18. Juli 2003 auf unbestimmte Zeit eingeführt.

Gesetz vom 27. Juni 2006 zur Anpassung einiger Anwendungsmodalitäten für die gleitende Lohn- und Besoldungsskala. (Mémorial A, 2006, Seite 2040)

Das Gesetz hob die Indexierung der Leistungen der Nationalen Kasse für Familienleistungen und der Erziehungs- pauschale auf.

Diese sollten künftig nicht mehr über den „Index“ angepasst werden, sondern aufgrund von politischen Entscheidungen, die Gesetzesänderungen begründen.

Vor dieser Anpassung wurden die betreffenden Beträge anhand eines Index für Lebenshaltungskosten von 100 festgelegt, dessen Basis aus dem Jahr 1948 stammte. Die Beträge variierten seither indexabhängig je nach den geltenden Bedingungen für die Besoldung der Staatsbeamten.

Somit ist der Elternurlaub ab Juni 2006 mit einem Elterngeld in Höhe von monatlich 1.778,31€ brutto für einen Vollzeiturlaub und von monatlich 889,15€ brutto für einen Teilzeiturlaub verbunden.

Gesetz vom 31. Juli 2006 über die Einführung eines Arbeitsgesetzbuches, das am 1. September 2006 in Kraft trat. (Mémorial A, 2006, Seite 2456)

Bis zu diesem Gesetz bestand das luxemburgische Arbeitsrecht aus vielen Einzeltexten in Form von Gesetzen und großherzoglichen Durchführungsverordnungen.

Infolge von zahlreichen Gesetzesänderungen hatten die Texte jedoch ihre Kohärenz und Lesbarkeit weitgehend verloren.

Deshalb sorgte die Regierung mit der Ausarbeitung eines umfassenden Instruments, des neuen Arbeits- gesetzbuches, für eine grundlegende Neufassung des luxemburgischen Arbeitsrechts.

Diese Kodifizierung bedeutete keine inhaltliche Änderung der bestehenden Rechtsvorschriften, sondern wurde im Sinne des „Droit constant“-Grundsatzes vorgenommen, d.h. das geltende Recht sollte auf keinen Fall in der Substanz verändert werden.

Somit wurden die luxemburgischen arbeitsrechtlichen Vorschriften in einem Rechtsakt zusammengeführt.

Das Gesetz vom 12. Februar 1999 über die Einführung des Elternurlaubes und des Urlaubes aus familiären Gründen fand per Gesetz vom 13. Mai 2008 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Beschäftigte im privaten Sektor Eingang in das Arbeitsgesetzbuch, und zwar in Artikel L.234-43 ff. und teilweise in das Sozialversicherungsgesetzbuch in Artikel 306 bis 308.

Das Arbeitsgesetzbuch findet keine Anwendung auf Staats- oder Gemeindebeamte; die entsprechenden Bestimmungen mussten in das geänderte Gesetz vom 16. April 1979 über die allgemeine Rechtsstellung von Staatsbeamten und das geänderte Gesetz vom 24. Dezember 1985 über die allgemeine Rechtsstellung von Gemeindebeamten aufgenommen werden.

Gesetz vom 22. Dezember 2006 über die Änderung 1. des geänderten Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Einführung des Elternurlaubes und des Urlaubes aus familiären Gründen; 2. des geänderten Gesetzes vom 19. Juni 1985 über Familienbeihilfen und die Gründung der Nationalen Kasse für Familienleistungen; 3. des Gesetzes vom 2. August 2002 über den Schutz personenbezogener Daten; 4. des Arbeitsgesetzbuches; 5. des geänderten Gesetzes vom 16. April 1979 über die allgemeine Rechtsstellung von Staatsbeamten; 6. des geänderten Gesetzes vom 24. Dezember 1985 über die allgemeine Rechtsstellung von Gemeindebeamten. (Mémorial A, 2006, Seite 4838)

Durch das Gesetz wird die Regelung des Elternurlaubes grundlegend geändert.

Lockung der Voraussetzungen bezüglich Beschäftigung und Betriebszugehörigkeit

Die Bedingung der Beschäftigung und Betriebszugehörigkeit in den 12 dem Elternurlaub unmittelbar vorangehenden Monaten wird in bestimmten Situationen gelockert.

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes

Vor dem Inkrafttreten des Gesetzes vom 22. Dezember 2006 erlosch das Recht auf Elternurlaub bei einer einfachen Unterbrechung von einem Tag.

Heute erlischt das Recht auf Elternurlaub durch eine oder mehrere Unterbrechungen nicht, sofern diese Unterbrechungen in den 12 Monaten vor dem Elternurlaub insgesamt sieben Tage nicht übersteigen.

Auch gilt die Bedingung der Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber als erfüllt, wenn der angestellte Elternteil nach einer Unternehmensveräußerung oder einem Unternehmenszusammenschluss ohne Unterbrechung an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt wird.

Die Zeit einer befristeten Beschäftigung als Aushilfskraft², die einem Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber unmittelbar vorangeht, wird bei der Feststellung der Beschäftigungsdauer eingerechnet.

Vor der Gesetzesabänderung konnten Personen, die aus von ihnen unabhängigen wirtschaftlichen Gründen den Arbeitgeber wechseln mussten, Elternurlaub nehmen, wenn der neue Arbeitgeber einwilligte. Sie mussten allerdings in den 15 Monaten vor der Geburt des Kindes oder vor Beginn des Adoptionsverfahrens 12 Monate lang bei einem in Luxemburg rechtmäßig ansässigen Unternehmen offiziell beschäftigt gewesen sein. Diese Ausnahmeregelung wurde durch die neuen Bestimmungen geändert: Wechselt der Elternteil in den 12 Monaten vor dem Elternurlaub den Arbeitgeber, ist die Gewährung des Urlaubes allein von der Einwilligung des neuen Arbeitgebers abhängig.

Schließlich wurde die Möglichkeit des Arbeitgeberwechsels während des Elternurlaubes im alten Text nicht geregelt. Diese Regelungslücke wurde geschlossen. Das Recht auf Elternurlaub bleibt bei einem Arbeitgeberwechsel während des Elternurlaubs bestehen, sofern der neue Arbeitgeber einwilligt. Der Elternurlaub muss in diesem Fall ohne Unterbrechung fortgeführt werden.

Voraussetzungen für den 2. Elternurlaub

Nach dem Gesetz von 1999 konnte der 2. Elternurlaub bis zum vollendeten 5. Lebensjahr des Kindes genommen werden.

Dazu wurde klargestellt, dass nunmehr der Urlaub zur Hälfte verbraucht sein muss, bevor das Kind das 5. Lebensjahr vollendet hat.

Neue Fristen für die Beantragung des Elternurlaubes

Festlegung einer Frist für die Beantragung von Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub

Das Gesetz von 1999 legte keine genaue Frist für Arbeitnehmer fest, die ihren Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub nehmen wollten: Sie mussten den Antrag vor dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub stellen.

Das Gesetz von Dezember 2006 schreibt vor, dass der Antrag auf Elternurlaub spätestens 2 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubes gestellt werden muss.

Bei einer Adoption bleibt alles beim Alten: Der adoptierende Elternteil, der seinen Elternurlaub direkt nach dem Adoptionsurlaub nehmen möchte, muss den Antrag vor Beginn des Adoptionsurlaubes beim Arbeitgeber stellen, ohne eine bestimmte Frist einzuhalten.

Verlängerung der Frist für die Beantragung von Elternurlaub, der nicht im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub genommen wird

Die Antragsfrist von 4 Monaten vor Beginn des Elternurlaubes verlängert sich in dem Fall auf 6 Monate.

Elternurlaub und Ausbildungsvertrag

Nach dem Gesetz von 2006 können Auszubildende einen Aufschub des Elternurlaubes im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub beantragen, wenn sie nachweisen, dass sie wegen des Urlaubes das laufende Ausbildungsjahr wiederholen müssten oder nicht zu den Prüfungen am Ende des laufenden Jahres zugelassen würden.

² Der zeitlich begrenzte Aushilfsvertrag wurde durch den Berufseingliederungsvertrag (CAE) und den Berufseinführungsvertrag (CIE) ersetzt (Artikel L.543-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches).

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes

In diesem Fall können ausnahmsweise beide Elternteile den Elternurlaub bis zum vollendeten 5. Lebensjahr des Kindes nehmen.

Festlegung der Mindestarbeitszeit für das Recht auf Elternurlaub

Die monatliche Arbeitszeit des antragstellenden Elternteils muss mindestens der Hälfte der regulären Arbeitszeit im Unternehmen entsprechen.

Der Begriff der monatlichen Arbeitszeit des Beschäftigten ist derzeit definiert als „die im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit“.

Hat sich die monatliche Arbeitszeit allerdings innerhalb eines Jahres vor Beginn des Elternurlaubes geändert, so wird die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit im betreffenden Jahr in Betracht gezogen.

Jedoch werden Änderungen, die nach der Beantragung des Elternurlaubes eintreten, nicht bei der Festlegung des Elternurlaubes berücksichtigt, um einem Missbrauch durch Absprachen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorzubeugen.

Zulässige Arbeitszeit während des Teilzeitelternurlaubes

Bereits vor dem Gesetz von Dezember 2006 mussten Arbeitnehmer im Teilzeitelternurlaub ihre berufliche Tätigkeit mindestens um die Hälfte der regulären Arbeitszeit im Unternehmen verringern.

Heute werden bei dieser Bedingung auch Überstunden berücksichtigt.

Regelung der Bedingungen, zu denen der Arbeitsvertrag nach dem Elternurlaub gekündigt werden kann, und des entsprechenden Verfahrens

Für den in der Praxis häufig auftretenden Fall, dass ein Arbeitnehmer nach seinem Elternurlaub nicht mehr an seinen Arbeitsplatz zurückkehren möchte, gab es keine rechtliche Regelung.

Die neuen Bestimmungen schließen diese Lücke: Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber von seiner Entscheidung, nach Ablauf des Elternurlaubes nicht an den Arbeitsplatz zurückzukehren, unter Wahrung der regulären Kündigungsfrist per Einschreiben mit Rückschein in Kenntnis setzen.

Frühestens am ersten Tag nach Ablauf des Elternurlaubes muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber ordnungsgemäß von seiner Kündigung des Arbeitsvertrags in Kenntnis setzen und die entsprechende Kündigungsfrist ableisten, es sei denn, der Arbeitgeber stellt ihn von der Arbeit frei.

Nimmt der Arbeitnehmer seine Arbeit nach Ablauf des Elternurlaubes nicht mehr auf, ohne dass dafür ein schwerwiegender, triftiger Grund vorliegt und ohne dass er den Arbeitgeber von seiner Kündigung informiert hat, so begründet dies eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber.

Neue Regelung für die Ablehnung des Elternurlaubes durch den Arbeitgeber

Die Tatsache, dass der Arbeitgeber den Elternurlaub bewilligen muss, wenn er sich an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub anschließt, bleibt unverändert. Diese Pflicht des Arbeitgebers entfällt jedoch, wenn der entsprechende Antrag nicht form- und fristgerecht gestellt wird.

Bedingungen für den Arbeitsvertrag während des Elternurlaubes

Kündigungsschutz für Arbeitnehmer im Teilzeitelternurlaub ausdrücklich gestärkt

Auch wenn der Arbeitsvertrag bei einem Teilzeitelternurlaub nur teilweise ausgesetzt wird, ist der Arbeitnehmer gegen eine fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber geschützt. Die Möglichkeit der Kündigung wegen schwerwiegender Verfehlung bleibt jedoch bestehen.

Garantie der Wiedereingliederung und Kontakt mit dem Unternehmen während des Elternurlaubes

Das neue Gesetz schreibt ein allgemeines Recht der Arbeitnehmer fest, während des Elternurlaubes an vom Arbeitgeber organisierten oder angebotenen Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, damit sie mit der technischen Entwicklung und neuen Produktionsverfahren Schritt halten können.

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes

Zudem können die Arbeitnehmer den Kontakt mit ihrem Unternehmen aufrecht erhalten, insbesondere durch die Teilnahme an Dienstbesprechungen, Informationsveranstaltungen oder Fortbildungen, die der besseren Einsetzbarkeit und Integration der Arbeitnehmer nach dem Urlaub dienen.

Aufschub des Elternurlaubes bei einer Unterbrechung durch einen neuen Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub

Vor dem neuen Gesetz trat bei einer Schwangerschaft oder Adoption während des Elternurlaubes, die zu einem Mutterschafts- bzw. Adoptionsurlaub berechtigte, dieser an die Stelle des Elternurlaubes, der dadurch beendet wurde.

Diese Bestimmung wurde dahingehend geändert, dass der während eines Elternurlaubes genommene Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub zwar nach wie vor den Elternurlaub unterbricht, aber nunmehr der restliche Elternurlaub an den neuen Mutterschaftsurlaub respektiv Adoptionsurlaub angehängt wird.

Wird im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub der einem der Elternteile zustehende neue Elternurlaub genommen, so verschiebt sich dieser von Rechts wegen bis zum Ablauf des verbleibenden, an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub angehängten Elternurlaub.

Berücksichtigung des Elterngeldes bei der Berechnung des garantierten Mindesteinkommens

Das Elterngeld wird bei der Feststellung des Rechts auf das garantierte Mindesteinkommen (RMG) berücksichtigt.

Beendigung des Elternurlaubes durch den Tod des Kindes oder durch das Scheitern des Adoptionsverfahrens

Der alte Gesetzestext sah vor, dass der Berechtigte beim Tod des Kindes oder bei der Ablehnung des Adoptionsantrags durch das Gericht spätestens einen Monat nach dem Tod oder der Ablehnung des Adoptionsantrags an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt. Ihm stand pro angefangene 14 Tage Elternurlaub die Hälfte des monatlichen pauschalen Elterngeldes zu.

Dem Berechtigten steht nun das anteilige Elterngeld für den Teil des angefangenen Monats zu.

Die neuen Bestimmungen legen fest, dass der berechtigte Arbeitnehmer, sollte der Arbeitgeber für die Dauer des Elternurlaubes eine Vertretung organisiert haben, ein Recht darauf hat, bevorzugt auf einem freien, seiner Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz in demselben Unternehmen mit mindestens gleicher Vergütung eingesetzt zu werden.

Ist eine solche Beschäftigung nicht möglich, so verlängert sich der Elternurlaub, höchstens jedoch bis zu seinem ursprünglich vorgesehenen Ende.

Vollständige Rückzahlung des bereits erhaltenen monatlichen Elterngeldes als Sanktion für bestimmte Zuwiderhandlungen

Die bereits geleisteten monatlichen Zahlungen sind vollständig zurückzuzahlen:

- wenn der Elternurlaub nicht vollständig und auf einmal genommen wird;
- wenn die Voraussetzungen für den Elternurlaub nicht mehr erfüllt sind, insbesondere im Fall:
 - » der freiwilligen Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Elternteil, wenn die Kündigung vor Ablauf des Elternurlaubes wirksam wird, oder
 - » der Unterbrechung des Urlaubes ohne einen Grund, der von dem Berechtigten unabhängig ist und sich vollständig seinem Einfluss entzieht. Muss hingegen der Berechtigte im Fall eines Arbeitsplatzwechsels während des Elternurlaubes aus einer wirtschaftlichen Notwendigkeit heraus seine Arbeit vor Ablauf des Urlaubes wieder aufnehmen, muss er die bis zu dem Zeitpunkt gezahlten Leistungen nicht erstatten. Der Nachweis über die wirtschaftliche Notwendigkeit obliegt dem Berechtigten.

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes

Das Elterngeld ist pfändbar für die Deckung bestimmter Ausgaben im Interesse der Familie

Das Elterngeld kann innerhalb der Grenzen, die im geänderten Gesetz vom 11. November 1970 über die Abtretung und Pfändung von Arbeitsvergütungen sowie Pensionen und Renten festgelegt sind, abgetreten, gepfändet oder verpfändet werden.

Diese Pfändung, Abtretung oder Verpfändung darf ausschließlich der Deckung folgender Posten dienen:

- vorgestreckte Auslagen für den Unterhalt oder die Erziehung des Kindes oder der Kinder, für die der Urlaub beantragt wurde;
- Forderungen von Gemeinden und Wohltätigkeitseinrichtungen auf Rückzahlung von Hilfen, die bedürftigen Personen bewilligt wurden, sofern diese Hilfen das Kind oder die Kinder betrafen, für die der Urlaub beantragt wurde;
- monatliche Rückzahlungsraten für ein Darlehen, das für den Bau, den Kauf, die Ausstattung oder die Ausbesserung einer Familienwohnung bewilligt worden war;
- Vorschüsse, die der Elternteil von einer Einrichtung der Sozialversicherung erhalten hat.

In allen anderen Fällen darf das Elterngeld weder abgetreten noch gepfändet oder verpfändet werden.

Lockierung der Vorschriften für die befristete Einstellung von Vertretungen für Arbeitnehmer im Elternurlaub

Der Vertreter eines Arbeitnehmers, der sich im Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub oder Urlaub aus familiären Gründen befindet, muss nicht unbedingt den Arbeitsplatz des abwesenden Arbeitnehmers besetzen, sondern kann auch an einem anderen Platz eingesetzt werden, der in dem Unternehmen oder Betrieb aufgrund von Reorganisationsmaßnahmen oder internen Veränderungen nach dem Beginn der betreffenden urlaubesbedingten Abwesenheit frei geworden ist.

Somit sind „Stühlerücken“ zulässig, sofern in dem befristeten Arbeitsvertrag der Name des Arbeitnehmers im Elternurlaub genannt ist, der indirekt vertreten wird.

Schließlich kann der zur Vertretung eines Arbeitnehmers im Elternurlaub geschlossene Vertrag 3 Monate vor Beginn des Elternurlaubs (oder 3 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs, wenn der Elternurlaub im Anschluss an einen Mutterschaftsurlaub genommen wird) beginnen und 3 Monate nach dem Ende des Elternurlaubs des vertretenen Arbeitnehmers enden.

Einführung von zwei neuen Formen unbezahlten Elternurlaubes

Elternurlaub, der dem Elternteil gewährt wird, der den 1. Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub nicht genommen hat und der den 2. Elternurlaub (vor dem 5. Geburtstag des Kindes) dem anderen Elternteil zukommen lassen möchte.

In dem Fall werden 3 Monate unbezahlter Elternurlaub gewährt.

Ein entsprechender Antrag ist spätestens 6 Monate vor dem gewünschten Beginn des Elternurlaubes per Einschreiben mit Rückschein zu stellen.

Der Arbeitgeber muss den Urlaubsantrag bewilligen. Ein Aufschub ist nicht möglich.

Vorübergehend gewährter Elternurlaub für Kinder, die zwischen dem 1. Januar 1994 und dem 31. Dezember 1998 geboren wurden

Im Hinblick auf das Gesetz von 2006 wurde vorübergehend ein unbezahlter Elternurlaub für Eltern eingeführt, die in ihrem Haushalt Kinder erziehen, die zwischen dem 1. Januar 1994 und dem 31. Dezember 1998 geboren wurden, da die Eltern noch keine Möglichkeit auf Elternurlaub für diese Kinder hatten.

Der Elternteil musste den Urlaub bis zum 30. Juni 2007 bei seinem Arbeitgeber per Einschreiben mit Rückschein beantragen und dabei eine Frist von 6 Monaten vor Beginn des Elternurlaubes einhalten.

Der Urlaub musste vor dem 1. Januar 2008 beginnen.

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes

Gesetz vom 13. Mai 2008 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Beschäftigte im privaten Sektor und zur Änderung 1. des Arbeitsgesetzbuches; 2. des Sozialversicherungsgesetzbuches; 3. des geänderten Gesetzes vom 8. Juni 1999 über die Zusatzrentensysteme; 4. des geänderten Gesetzes vom 4. April 1924 über die Errichtung von wählbaren Berufskammern; 5. von Titel I Kapitel VI des geänderten Gesetzes vom 7. März 1980 über die Organisation des Rechtswesens; 6. des geänderten Gesetzes vom 4. Dezember 1967 über die Einkommenssteuer; 7. des geänderten Gesetzes vom 22. Juni 1963 zur Festsetzung des Vergütungssystems für Staatsbeamte.

Durch dieses Gesetz wurde die im Privatsektor erfolgte Unterscheidung zwischen den Regelungen für Arbeiter und den Regelungen für Angestellte aufgehoben und ein Einheitssystem für Arbeitnehmer eingeführt. Folglich wurden die Bestimmungen in Bezug auf das geänderte Gesetz vom 12. Februar 1999 angepasst und als Artikel 306 bis 308 in Buch IV („Familienleistungen“) des Sozialversicherungsgesetzbuches eingefügt.

Gesetz vom 19. Juni 2013 über die Änderung des Arbeitsgesetzbuches, des geänderten Gesetzes vom 16. April 1979 über die allgemeine Rechtsstellung von Staatsbeamten und des geänderten Gesetzes vom 24. Dezember 1985 über die allgemeine Rechtsstellung von Gemeindebeamten. (Memorial A, Juni 2013, Seite 1566)

Durch dieses Gesetz wurde die Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34 EG umgesetzt.

Die überarbeitete Vereinbarung verlängert die Mindestdauer des unbezahlten Elternurlaubs von 3 auf 4 Monate.

Durch das den Arbeitnehmern darüber hinaus eingeräumte Recht auf Beantragung einer Lockerung ihrer Arbeitsbedingungen, bringt diese Vereinbarung noch weitere Verbesserungen zur Vereinfachung der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach dem Elternurlaub.

Das nationale Recht wurde folglich in Bezug auf die nachstehenden beiden Punkte geändert.

Erweiterung der Dauer des unbezahlten Elternurlaubes

Wie bereits erwähnt, verfällt der 1. Elternurlaub endgültig, wenn er weder von der Mutter noch vom Vater genommen wird. Die Eltern haben somit nur noch Anspruch auf einen bezahlten Urlaub, der vor dem 5. Geburtstag des Kindes zu nehmen ist.

Ein unbezahlter Elternurlaub von 3 Monaten wird auf Antrag jedoch dennoch dem Elternteil gewährt, der den 1. Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub nicht genommen hat und den 2. Elternurlaub (vor dem 5. Geburtstag des Kindes) dem anderen Elternteil vorbehalten möchte.

Da die dreimonatige Dauer dieser Form des Elternurlaues nicht länger den Mindestanforderungen der neuen europäischen Vorschriften entsprach, wurde dieser Urlaub von 3 auf 4 Monate verlängert.

Mögliche Lockerung der Arbeitsbedingungen des Elternteils bei der Rückkehr aus dem Elternurlaub

Von nun an können die Arbeitnehmer bei ihrer Rückkehr aus dem Elternurlaub über einen befristeten Zeitraum von maximal einem Jahr nach dem für ihre Rückkehr in das Unternehmen festgesetzten Datum bei ihrem Arbeitgeber eine Lockerung der Gestaltung ihrer Arbeitszeit und/oder ihres Arbeitstemplos beantragen.

Dieses neue Recht verpflichtet den Arbeitgeber jedoch nicht zur Bewilligung der beantragten Flexibilität. Gleichwohl ist der Arbeitgeber jedoch dazu verpflichtet, den Antrag des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, zu prüfen und ihn unter Beachtung seiner eigenen Bedürfnisse sowie der Bedürfnisse des Arbeitnehmers zu beantworten. Sollte der Arbeitgeber den seitens des Arbeitnehmers gestellten Antrag ablehnen, muss er seine diesbezügliche Ablehnung begründen.

Das Gesetz sieht vor, dass die Nichteinhaltung dieser neuen Vorschriften seitens des Arbeitgebers den Arbeitnehmer zur Forderung von Schadensersatz berechtigt, dessen Höhe vom Arbeitsgericht festzusetzen ist.

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes

Gesetz vom 23. Juli 2016 zur Änderung 1. des Sozialversicherungsgesetzbuches; 2. des geänderten Gesetzes vom 4. Dezember 1967 über die Einkommenssteuer und zur Aufhebung des geänderten Gesetzes vom 21. Dezember 2007 über den Kinderbonus. (Mémorial A, 2016, Seite 2347)

Durch dieses am 1. August 2016 in Kraft getretene Gesetz wurde das System der Familienleistungen erheblich verändert.

Diese Reform betraf dabei sowohl das eigentliche Kindergeld als auch die Geburtszulage und die Schulanfangszulage. Der Kinderbonus wurde abgeschafft und wurde direkt in den Betrag des Kindergeldes integriert. Zur Erinnerung: Die Mutterschaftszulage und die Erziehungszulage wurden bereits durch das Gesetz vom 19. Dezember 2014 zur Umsetzung des Sparpakets abgeschafft.

Nachstehend die wesentlichen Punkte dieser Reform:

- die Abschaffung des Begriffs der „Familiengruppe“;
- die Einführung eines einheitlichen Betrags von 265€ für das Kindergeld (einschließlich Kinderbonus) für jedes Kind, das ab dem 1. August 2016 in das System eintritt – die übrigen Anspruchsberechtigten sind davon nicht betroffen –, doch Begrenzung des Höchstalters für die Bewilligung auf 25 Jahre (statt 27 Jahre);
- neue Beträge für die Alterszulage, die auf 20€ (statt 16,17€) für Kinder zwischen 6 und 11 Jahren und auf 50€ (statt 48,52€) für Kinder von 12 Jahren oder älter festgesetzt wurde;
- neue einheitliche Beträge für die Schulanfangszulage, die auf 115€ für Kinder zwischen 6 und 11 Jahren und auf 235€ für Kinder von 12 Jahren oder älter festgesetzt wurde – auch für Kinder, die vor dem Inkrafttreten der Reform geboren wurden;
- ein neuer Betrag für die Sonderzulage für behinderte Kinder, die auf 200€ (statt früher 185,60€) festgesetzt wurde, doch Begrenzung des Höchstalters für die Bewilligung auf 25 Jahre (statt 27 Jahre) ;
- das Kind muss nicht mehr unbedingt im Haushalt der Person leben, die Anspruch auf die Zulage hat;
- die Verjährung für die Zahlung von Leistungsrückständen wird auf 1 Jahr festgesetzt (statt 2 Jahre);
- die Umbenennung der Nationalen Kasse für Familienleistungen in Zukunftskasse (CAE) oder d'Zukunftskeess³. Sie verwaltet sämtliche in Buch IV des Sozialversicherungsgesetzbuches vorgesehenen Leistungen (die Geburtszulage, das eigentliche Kindergeld, die Schulanfangszulage und das Elterngeld). Somit sind in ein und derselben Organisation alle Familienleistungen in Form von Geld- und Sachleistungen zusammengefasst.

Außerdem können sämtliche Familienleistungen mit Ausnahme der Geburtszulage von nun an bis zur Hälfte des zu entrichtenden Monatsbeitrags zur Deckung der nachstehenden Posten abgetreten, verpfändet oder gepfändet werden:

- Forderungen von Gemeinden, Sozialämtern, öffentlichen Einrichtungen und Verwaltungen auf Rückzahlung von bewilligten Hilfen, sofern diese Hilfen die anspruchsberechtigten Kinder betreffen oder die Rückerstattung vorgestreckter Kosten für den Unterhalt oder die Ausbildung der anspruchsberechtigten Kinder;
- eine Schuld des Leistungsempfängers bei einer Sozialversicherungseinrichtung;
- monatliche Rückzahlungsraten für ein Darlehen, das für den Bau oder Kauf einer Familienwohnung bewilligt worden war, sofern es sich bei den anspruchsberechtigten Kindern um pflichtteilsberechtigte Erben des betreffenden Schuldners handelt.

Vor diesem Gesetz gab es für das Elterngeld eine andere Obergrenze, welche demselben System wie die Löhne unterlag. Die Löhne sind in 5 Stufen unterteilt, wobei jede Stufe einen anderen und durch großherzogliche Verordnung festgesetzten Pfändungssatz aufweist.

³ Weitere Informationen unter www.cae.public.lu

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes

Gesetz vom 3. November 2016 zur Reform des Elternurlaubes und zur Änderung 1. des Arbeitsgesetzbuches; 2. des Sozialversicherungsgesetzbuches; 3. des geänderten Gesetzes vom 4. Dezember 1967 über die Einkommenssteuer; 4. des geänderten Gesetzes vom 16 April 1979 zur Festsetzung des allgemeinen Statuts von Staatsbeamten; 5. des geänderten Gesetzes vom 24. Dezember 1985 zur Festsetzung des allgemeinen Statuts von Gemeindebeamten; 6. des geänderten Gesetzes vom 14. März 1988 über die Einführung eines Adoptionsurlaubes für die Arbeitnehmer des Privatsektors; 7. des geänderten Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Einführung eines Elternurlaubes und eines Urlaubes aus familiären Gründen; 8. des geänderten Gesetzes vom 31. Juli 2006 über die Einführung eines Arbeitsgesetzbuches. (Mémorial A, 2016, Seite 4201)

Durch dieses Gesetz wurde der Elternurlaub überarbeitet, um ihn einerseits für die Eltern attraktiver zu gestalten und andererseits den auf europäischer Ebene ergangenen Entscheidungen Rechnung zu tragen.

Im Bestreben nach einer besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben sollen diese Zielsetzungen den Bedürfnissen der Eltern besser gerecht werden. Zur Förderung der Chancengleichheit besteht die Hauptzielsetzung in der Erhöhung des Anteils der den Elternurlaub nutzenden Väter, aber auch in der allgemeinen Erhöhung der Anzahl der ihn in Anspruch nehmenden Personen.

Der Elternurlaub wird demnach aufteilbar und in Form eines echten Ersatzinkommens vergütet, was ihn zu einem „maßgeschneiderten“ Urlaub macht.⁴

Alter des Kindes erhöht

Die Altersgrenze des Kindes, für das der 2. Elternurlaub in Anspruch genommen werden kann, wurde erhöht. Im Fall der Geburt eines Kindes steigt sie von 5 auf 6 Jahre an und im Fall der Adoption auf 12 Jahre.

Im Fall einer Adoption kann der Elternurlaub innerhalb eines Zeitraums von 6 Jahren ab dem Ende des Adoptionsurlaubes in Anspruch genommen werden. Falls kein Adoptionsurlaub in Anspruch genommen wurde, ab dem Datum des Adoptionsurteils bis spätestens zum vollendeten 12. Lebensjahr des Kindes.

Das Kind während des Elternurlaubes in seinem Haushalt aufziehen

Es ist nicht mehr erforderlich, dass das Kind ab seiner Geburt oder Aufnahme im Familienhaushalt aufgezogen wird. Somit genügt es, dass sich das Kind während der Dauer des Elternurlaubes hauptsächlich im Haushalt des den Elternurlaub beantragenden Elternteils aufhält.

Teilzeitarbeitnehmer: Arbeitszeitschwelle auf 10 Stunden pro Woche gesenkt

Um den Elternurlaub Personen zugänglich zu machen, die keine Voll- oder Halbzeitbeschäftigung ausüben, wurde die Bedingung in Bezug auf die Arbeitszeit, die früher mindestens 20 Stunden betragen musste, auf 10 Stunden pro Woche nach unten korrigiert.

Diese Senkung zielt auf den Ausgleich der im Rahmen des „Zukunftspak“ erfolgten Abschaffung der Erziehungszulage ab. Von der Erziehungszulage profitierten hauptsächlich nicht berufstätige Personen, wohingegen die Bewilligung des Elternurlaubes eine Berufstätigkeit von mindestens 20 Stunden pro Woche erforderte. Auf diese Weise vergrößert sich der Kreis der Personen, die ihre berufliche Laufbahn unterbrechen möchten, um sich der Erziehung ihres Kindes zu widmen, gleichzeitig jedoch die Verbindung zu ihrer beruflichen Tätigkeit aufrechterhalten.

Vom neuen Elternurlaub können Personen profitieren, die gleichzeitig mehrere Arbeitsverträge bei verschiedenen Arbeitgebern haben (wie beispielsweise Hausangestellte oder in Privathaushalten beschäftigtes Dienstpersonal). Diesbezüglich sei klargestellt, dass jeder Elternteil, der einen Arbeitsvertrag über weniger als 20 Stunden pro Woche hat oder bei mehr als einem Arbeitgeber beschäftigt ist, pro Kind ausschließlich Anspruch auf die Form eines Vollzeitelternurlaubes von 4 oder 6 Monaten hat.

Gleichzeitiger Elternurlaub beider Elternteile

Von nun an können beide Elternteile im selben Zeitraum im Elternurlaub sein, unabhängig davon, ob es sich dabei um einen Vollzeit- oder um einen Teilzeitelternurlaub handelt.

⁴ Quelle: Bericht des Ausschusses für Familie und Integration (06.10.2016), parlamentarisches Dokument Nr. 6935/9A.

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes

Frist für die Beantragung des 2. Elternurlaubes von 6 auf 4 Monate verkürzt

Die Frist für die Inkennisssetzung des Arbeitgebers wurde für den 2. Elternurlaub von 6 auf 4 Monate verkürzt, um dem Elternteil, der keinen Anspruch auf Mutterschaftsurlaub hat, zu ermöglichen, zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes vom Elternurlaub zu profitieren.

Drei Formen des Elternurlaubes

Der Grundsatz, wonach der Elternurlaub vollständig und auf einmal genommen werden muss, wird durch ein System mit drei Formen des Elternurlaubes ersetzt, das mehr Flexibilität bei der Inanspruchnahme eines Elternurlaubes einräumen soll:

- Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten: Der Arbeitnehmer stellt seine Berufstätigkeit vollständig ein;
- Teilzeittelternurlaub von 8 oder 12 Monaten: Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit sich auf mindestens die Hälfte der regulären Arbeitszeit des Unternehmens beläuft, hat Anspruch auf die Wahl dieses halben Elternurlaubes, der einer 50%-igen Kürzung der Arbeitszeit des betreffenden Arbeitnehmers und nicht länger einer Kürzung um 20 Stunden pro Woche entspricht;
- neue Form des aufteilbaren Elternurlaubes: Ein Arbeitnehmer, der 40 Stunden pro Woche bei einem Arbeitgeber arbeitet, hat die Möglichkeit, seine berufliche Tätigkeit mit Zustimmung des Arbeitgebers innerhalb eines Zeitraums von 20 Monaten um 20% pro Woche oder um 4 einzelne Monate zu verringern.

Der 1. Elternurlaub muss nach wie vor obligatorisch im Anschluss an den Mutterschafts-, Still- oder Adoptionsurlaub in Anspruch genommen werden.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, sich mit einem Vollzeittelternurlaub einverstanden zu erklären. Einen Teilzeittelternurlaub oder einen aufgeteilten Elternurlaub kann er verweigern, ist in diesem Fall jedoch zur Unterbreitung eines Alternativvorschlags verpflichtet.

Die Modalitäten des aufgeteilten Elternurlaubes sind zwischen dem Arbeitgeber und dem Elternteil in beiderseitigem Einverständnis im Rahmen eines Elternurlaubsplans festzusetzen, der zusammen mit dem Antrag bei der Zukunftskasse einzureichen ist. Dieses Einverständnis erstreckt sich auf den gesamten Zeitraum des festgesetzten Elternurlaubes. Eventuelle Änderungen, die zwischen dem Elternteil und dem Arbeitgeber in beiderseitigem Einverständnis zu genehmigen sind, sind ausschließlich in Bezug auf die Einteilung der Arbeitszeiten oder der Kalendermonate möglich.

Sofern der Arbeitgeber die Bewilligung dieser Form des Elternurlaubes verweigert, muss er den anspruchs berechtigten Elternteil innerhalb einer Frist von spätestens 2 Wochen nach dem Eingang des Antrages per Einschreiben mit Rückschein darüber in Kenntnis setzen und den Elternteil innerhalb einer Frist von 2 Wochen nach dieser Mitteilung zu einem Gespräch einladen. Im Rahmen dieses Gespräches muss der Arbeitgeber seine Entscheidung begründen und dem Elternteil schriftlich eine alternative Form des Elternurlaubes oder einen anderen als den seitens des Elternteils beantragten Elternurlaubsplan vorschlagen. Sofern die beiden Parteien 2 Wochen nach diesem Gespräch keinen Elternurlaubsplan festsetzen und unterzeichnen, hat der Elternteil nach Wunsch Anspruch auf einen Vollzeittelternurlaub von 4 oder 6 Monaten.

Auszubildende

Personen mit einem Ausbildungsvertrag können ausschließlich den Vollzeittelternurlaub von 4 oder 6 Monaten in Anspruch nehmen.

Arbeitnehmer in Probezeit

Das neue Gesetz präzisiert, dass der Anspruch auf Elternurlaub im Fall eines Arbeitnehmers mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag mit Probezeitklausel erst nach Ablauf der Probezeit wirksam wird und der Elternurlaub erst dann beantragt werden kann.

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes

Vergütung des Elternurlaubes

Die Pauschalvergütung von 1.778,31€ pro Monat für den Vollzeiturlaub und 889,15€ pro Monat für den Teilzeiturlaub wird durch ein Ersatzeinkommen ersetzt, das fortlaufend und entsprechend der seitens des anspruchsberechtigten Elternteils verlorenen Vergütung entrichtet wird. Als Richtwert wird dabei das rentenversicherungspflichtige Einkommen in den 12 Monaten vor dem Beginn des Elternurlaubes herangezogen.

Dieses Ersatzeinkommen hat aber eine Untergrenze von 1.998,59€ brutto pro Monat (= sozialer Mindestlohn für nicht qualifizierte Arbeitnehmer am 1. Januar 2017 beim Index von 794,54) und eine Obergrenze, die dem um 2/3 erhöhten Betrag des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer entspricht und folglich bei 3.330,98€ brutto pro Monat liegt.

Diese Beträge entsprechen stets Vollzeitarbeitsverträgen.

Die Bezahlung unterliegt den für Löhne vorgesehenen Steuern und Sozialabgaben, wobei der Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge der Zukunftskasse und der Arbeitnehmeranteil dem Elternteil obliegt.

Was die Pfändbarkeit des Elterngeldes betrifft, so wird das frühere System wiedereingeführt: Das Elterngeld kann innerhalb der Grenzen, die im geänderten Gesetz vom 11. November 1970 über die Abtretung und Pfändung von Arbeitsvergütungen sowie Pensionen und Renten festgelegt sind, abgetreten, verpfändet oder gepfändet werden.

Diese Pfändung, Abtretung oder Verpfändung darf ausschließlich der Deckung folgender Posten dienen:

- Forderungen von Gemeinden, Sozialämtern, öffentlichen Einrichtungen und Verwaltungen auf Rückzahlung von bewilligten Hilfen, sofern diese Hilfen die anspruchsberechtigten Kinder betreffen oder die Rückerstattung vorgestreckter Kosten für den Unterhalt oder die Ausbildung der anspruchsberechtigten Kinder;
- eine Schuld des Leistungsempfängers bei einer Sozialversicherungseinrichtung;
- monatliche Rückzahlungsraten für ein Darlehen, das für den Bau oder Kauf einer Familienwohnung bewilligt worden war, sofern es sich bei den anspruchsberechtigten Kindern um pflichtteilsberechtigte Erben des betreffenden Schuldners handelt.

In allen anderen Fällen darf das Elterngeld weder abgetreten noch ge- oder verpfändet werden.

Übergangsbestimmungen

Die neuen Bestimmungen finden auf Anträge Anwendung, die nach dem 1. Dezember 2016 bei der Zukunftskasse eingereicht wurden.

Wenn der Antrag auf Elternurlaub jedoch vor dem 1. Dezember 2016 eingereicht wurde und der Elternurlaub nach dem 1. Dezember beginnen soll, hat der anspruchsberechtigte Elternteil mehrere Möglichkeiten:

- er unternimmt nichts und bleibt dem früheren System unterstellt;
- er möchte die Form seines Elternurlaubes beibehalten (6 Monate Vollzeit, 12 Monate Teilzeit), aber von der neuen Vergütung profitieren: er beantragt dies per Einschreiben an die Zukunftskasse;
- er möchte ein ganz neues Modell des Elternurlaubes (z.B. 4 Monate): Er stellt einen neuen Antrag, der ein neues Einverständnis seines Arbeitgebers erfordert.

Sofern der Elternurlaub hingegen vor dem 1. Dezember 2016 begonnen hat, bleibt der anspruchsberechtigte Elternteil obligatorisch dem früheren System unterstellt.



DER ELTERNURLAUB

1. Das Ziel
2. Die charakteristischen Merkmale
3. Die Bewilligungsbedingungen
4. Die Dauer
5. Der Antrag
6. Das Verhalten des Arbeitgebers bei Antrag auf Elternurlaub
7. Der Schutz des Arbeitnehmers während und nach dem Elternurlaub
8. Die Unterbrechung des Elternurlaubes durch einen erneuten Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub
9. Die vorzeitige Beendigung
10. Die Elternurlaubsentschädigung (Elterngeld)



Artikel L.234-43 bis 49 des Arbeitsgesetzbuches

Artikel L.122-1 bis 3 des Arbeitsgesetzbuches

Artikel 306 bis 315 des Sozialversicherungsgesetzbuches

1 DAS ZIEL

Der Elternurlaub ermöglicht den Eltern, nach der Geburt oder Adoption eines/mehrerer Kind(er) ihre berufliche Laufbahn zu unterbrechen, um dieses/diese Kind(er) in wichtigen Zeiten seiner/ihrer Entwicklung zu betreuen und gleichzeitig die Sicherheit zu haben, nach dem Urlaub wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren zu können.

2 DIE CHARAKTERISTISCHEN MERKMALE

2.1. JEDER ELTERnteil HAT EINZELN ANSPRUCH AUF ELTERNURLAUB

Elternurlaub ist ein individuelles Recht für jeden Einzelnen der beiden Elternteile. Das bedeutet, dass bei Geburt oder Adoption eines Kindes beide, sowohl die Mutter als auch der Vater, Elternurlaub erhalten dürfen.

Wenn die Eltern alle beide Anspruch auf Elternurlaub haben, muss einer der beiden diesen im direkten Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub (1. Urlaub) nehmen. Andernfalls verfällt der diesbezügliche Anspruch.

Der andere Elternteil kann seinen Elternurlaub bis zum vollendeten 6. Lebensjahr des Kindes oder im Fall einer Adoption bis zum vollendeten 12. Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen (2. Elternurlaub)⁵.

Der Beginn dieses als „2. Elternurlaub“ bezeichneten Elternurlaubes muss vor dem Datum des 6. bzw. 12. Geburtstag des Kindes liegen.

Sofern beide Elternteile die Bedingungen erfüllen und den Elternurlaub gleichzeitig beantragen, geben sie in ihren jeweiligen Anträgen an, welcher der beiden Elternteile den 1. und welcher den 2. Elternurlaub in Anspruch nimmt. In Ermangelung einer Einigung steht der 1. Elternurlaub demjenigen Elternteil zu, dessen Familienname im Alphabet weiter vorn steht.

⁵ Im Fall einer Adoption muss der Elternurlaub jedoch spätestens 6 Jahre nach dem Adoptionsurlaub oder, in Ermangelung dessen, nach dem Datum des Adoptionsurteils beginnen.

1. Elternurlaub

Es handelt sich um den Elternurlaub der unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder an den Adoptionsurlaub, entweder von der Mutter oder vom Vater in Anspruch genommen wird.

2. Elternurlaub

Darunter ist der Urlaub zu verstehen, der seitens des anderen Elternteils bis zum vollendeten 6. Lebensjahr des Kindes/12. Lebensjahr des Kindes⁶ in Anspruch genommen werden kann.

Von der Regelung, gemäß derer die Eltern einen der beiden Urlaube unmittelbar im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub nehmen müssen und dieser andernfalls verfällt, gibt es 2 Ausnahmen:

- Die erste betrifft Mütter oder Väter, die allein mit ihrem Kind leben und allein Anspruch auf einen Elternurlaub haben. Sie sind nicht verpflichtet, diesen unmittelbar nach dem Mutterschaftsurlaub/Adoptionsurlaub zu nehmen. Wenn sie möchten, können sie ihren Urlaub später nehmen, aber auf jeden Fall vor dem 6. Geburtstag des Kindes/12. Geburtstag im Fall einer Adoption⁷.
- Wenn ein einziger Elternteil Anspruch auf Elternurlaub hat, vor allem in Fällen, in denen der andere Elternteil nicht arbeitet, kann zwischen 1. und 2. Urlaub gewählt werden. Besteht kein Anspruch auf Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub oder wurde dieser nicht genommen, wird der Beginn des ersten Elternurlaubes auf den ersten Tag der 3. Woche nach der Entbindung, oder im Fall einer Adoption, nach dem Adoptionsurteil festgelegt.

2.2. ELTERNURLAUB WIRD NUR AUF ANTRAG GEWÄHRT

Es besteht zwar ein individueller Anspruch auf Elternurlaub für Väter und Mütter eines kleinen Kindes, er wird jedoch nicht automatisch gewährt.

Er muss beim jeweiligen Arbeitgeber beantragt werden. Die diesbezüglichen Formalitäten sind auf den Seiten 97 ff. erklärt.

2.3. DER ARBEITGEBER IST IM PRINZIP VERPFLICHTET DEN ELTERNURLAUB ZU GENEHMIGEN

Wenn der Arbeitgeber einen Antrag auf Elternurlaub unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder den Adoptionsurlaub erhält, ist er verpflichtet, diesen Urlaub zu genehmigen.

Er kann ihn allerdings ablehnen, wenn der Antrag nicht form- und fristgerecht gestellt wird.

Die Missachtung der besagten Form und Frist hat jedoch keinerlei Auswirkungen auf einen infolge des Todes der Mutter vor Ablauf des Mutterschaftsurlaubes oder des Elternurlaubes unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub gestellten Antrag. Dieselbe Bestimmung findet Anwendung zugunsten der Mutter, wenn der Vater vor Ablauf seines Elternurlaubes verstirbt. In diesen Fällen genügt eine einfache Mitteilung an den Arbeitgeber, damit der überlebende Elternteil seinen Elternurlaub unmittelbar im Anschluss an den Todesfall in Anspruch nehmen kann.

Den 2. Elternurlaub kann der Arbeitgeber zwar nicht verweigern, aber er kann den Beginn des Urlaubs auf einen späteren Zeitpunkt verschieben (siehe Seite 99).

⁶ Im Fall einer Adoption muss der Elternurlaub jedoch spätestens 6 Jahre nach dem Adoptionsurlaub oder, in Ermangelung dessen, nach dem Datum des Adoptionsurteils beginnen.

⁷ Im Fall einer Adoption muss der Elternurlaub jedoch spätestens 6 Jahre nach dem Adoptionsurlaub oder, in Ermangelung dessen, nach dem Datum des Adoptionsurteils beginnen.

In den 4 folgenden Fällen kann der Arbeitgeber den Elternurlaub jedoch verweigern:

- Der Arbeitnehmer beantragt einen Teilzeitelternurlaub von 8 oder 12 Monaten oder einen aufgeteilten Elternurlaub.
Der Arbeitgeber kann diese Urlaubsform ablehnen. Daraufhin muss der betreffende Elternteil entweder einen Vollzeiturlaub von 4 oder 6 Monaten in Anspruch nehmen oder auf seinen Antrag verzichten.
- Der Antragsteller hat in dem Jahr vor Urlaubsantritt den Arbeitgeber gewechselt. Er kann lediglich in den Genuss des Elternurlaubes gelangen, wenn der neue Arbeitgeber einwilligt. Letzterer kann dies jedoch ablehnen.
- Wenn ein Arbeitnehmer eingestellt wird, der bereits in Elternurlaub ist, ist der neue Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Fortsetzung des Elternurlaubes zu genehmigen. Im Fall der Genehmigung des neuen Arbeitgebers kann der Elternurlaub jedoch ohne Unterbrechung fortgesetzt werden.
- Solange sich der Arbeitnehmer in Probezeit befindet, darf der Arbeitnehmer den Antrag auf Elternurlaub nicht stellen.

2.4. DREI MÖGLICHE FORMEN DES ELTERN-URLAUBES

Der Grundsatz, wonach der Elternurlaub vollständig und auf einmal genommen werden muss, wird durch ein System mit drei Formen des Elternurlaubes ersetzt:

- Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten: Der Arbeitnehmer stellt seine Berufstätigkeit vollständig ein. Bei dieser Form ist der Elternurlaub vollständig und auf einmal zu nehmen.
- Teilzeitelternurlaub von 8 oder 12 Monaten: Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit sich auf mindestens die Hälfte der regulären Arbeitszeit des Unternehmens beläuft, hat Anspruch auf die Wahl dieses halben Elternurlaubes, der einer 50%-igen Kürzung der Arbeitszeit des betreffenden Arbeitnehmers entspricht. Bei dieser Form ist der Elternurlaub vollständig und auf einmal zu nehmen.
- aufteilbarer Elternurlaub: Ein Arbeitnehmer, der 40 Stunden pro Woche bei einem Arbeitgeber arbeitet, hat die Möglichkeit, seine berufliche Tätigkeit mit Zustimmung des Arbeitgebers innerhalb eines Zeitraums von 20 Monaten um 20% pro Woche oder um 4 einzelne Monate zu verringern.

2.5. DER ELTERNURLAUB KANN VON BEIDEN ELTERNTEILEN GLEICHZEITIG IN ANSPRUCH GENOMMEN WERDEN

Seit 1. Dezember 2016 können beide Elternteile im selben Zeitraum im Elternurlaub sein, unabhängig davon, ob es sich dabei um einen Vollzeit- oder um einen Teilzeitelternurlaub handelt.

2.6. ELTERNURLAUB IST NICHT VON EINEM ELTERNTEIL AUF DEN ANDEREN ÜBERTRAGBAR

Der Elternurlaub kann nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragen werden. Einer der Elternteile kann nicht zugunsten des anderen Elternteils auf seinen Urlaub verzichten. Sofern er ihn nicht selbst in Anspruch nimmt, ist der Urlaub verloren.

ACHTUNG: Ein Elternteil muss seinen Elternurlaub direkt nach dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub nehmen, da der Anspruch auf den 1. Elternurlaub andernfalls verloren geht.

2.7. DIE VERGÜTUNG DES ELTERNURLAUBES ERFOLGT IN FORM EINES NACH OBEN UND UNTEN BEGRENZTEN ERSATZEINKOMMENS

Die Bezahlung des Elternurlaubes wird zu einem Ersatzeinkommen, dessen Berechnung auf Grundlage des im Laufe der 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubes erzielten monatlichen Erwerbseinkommens erfolgt. Dieses Ersatzeinkommen hat eine Untergrenze von 2.141,99€ brutto pro Monat (= sozialer Mindestlohn für nicht qualifizierte Arbeitnehmer am 1. Januar 2020 beim Index von 834,76) und eine Obergrenze von 3.569,99€ brutto (= um 2/3 erhöhter Betrag des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer am 1. Januar 2020 beim Index von 834,76).

Diese Beträge entsprechen stets Vollzeitarbeitsverträgen.

Der Elternurlaub wird entsprechend der seitens des anspruchsberechtigten Elternteils verlorenen Vergütung und den in den 12 Monaten vor Beginn des Elternurlaubes tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bezahlt.

Wie auch die anderen Einkünfte unterliegt das Elterngeld den für Löhne vorgesehenen Steuern und Sozialabgaben, wobei der Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge der Zukunftskasse oder d'Zukunftskeess und der Arbeitnehmeranteil dem Elternteil obliegt.

Auf der Webseite der Zukunftskasse (CAE)⁸ steht ein diesbezüglicher Rechner zur Verfügung.

ZUSAMMENFASSUNG

Merkmale des Elternurlaubes

- Jeder Elternteil hat einzeln Anspruch auf Elternurlaub.
- Elternurlaub wird nur auf Antrag gewährt.
- Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, form- und fristgerecht eingereichte Anträge auf Elternurlaub zu genehmigen.
- 3 mögliche Formen des Elternurlaubes.
- Der Elternurlaub kann von beiden Elternteilen gleichzeitig in Anspruch genommen werden.
- Elternurlaub ist nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragbar.
- Die Bezahlung des Elternurlaubes erfolgt in Form eines nach oben und unten begrenzten Ersatzeinkommens.

⁸ www.cae.public.lu

3 DIE BEWILLIGUNGSBEDINGUNGEN

Um Anspruch auf Elternurlaub zu haben, müssen mehrere Bedingungen gleichzeitig erfüllt sein.

Einerseits sind dies familiäre Voraussetzungen des Antragstellers, andererseits betreffen sie die berufliche Situation des Antragstellers.

Der Anspruch auf Elternurlaub besteht nur solange wie sämtliche Bedingungen erfüllt sind.

3.1. DIE FAMILIÄRE SITUATION DES ANTRAGSTELLERS

3.1.1. **Elternteil eines Kindes unter 6 Jahren im Fall der Geburt/unter 12 Jahren im Fall der Adoption sein**

Die erste Bedingung ist, dass der Antragsteller der Elternteil eines Kindes ist, welches das 6. Lebensjahr/das 12. Lebensjahr im Fall einer Adoption⁹ noch nicht vollendet hat.

3.1.2. **Sich der Erziehung des Kindes widmen**

Die zweite Bedingung besagt, dass sich der Antragsteller hauptsächlich der Erziehung des Kindes widmen muss und während der Dauer des Vollzeitelternurlaubes keinerlei berufliche Tätigkeit ausüben darf.

Er muss das betreffende Kind in seinem Haushalt aufziehen und sich während der Dauer des Elternurlaubs hauptsächlich um dessen Erziehung widmen.

Im Fall eines Teilzeitelternurlaubes ist es jedoch möglich, den Teilzeitelternurlaub mit der Ausübung einer beruflichen Teilzeitbeschäftigung beim selben Arbeitgeber zu verbinden, unter der Bedingung, dass die tatsächlich geleistete monatliche Arbeitszeit insgesamt die Hälfte der vor dem Elternurlaub geleisteten Arbeitszeit nicht übersteigt.

Im Fall eines aufgeteilten Elternurlaubes setzt der Arbeitnehmer die Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit fort, wobei er seine Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraums von maximal 20 Monaten entweder um 20% pro Woche oder um 4 Zeiträume von jeweils einem Monat verringert.

BEISPIEL

Die Arbeitnehmer des Unternehmens A arbeiten normalerweise 40 Stunden pro Woche. Wenn der Antragsteller den Teilzeitelternurlaub mit seiner beruflichen Tätigkeit verbinden möchte, darf er höchstens 20 Stunden pro Woche arbeiten.

3.2. DIE BERUFLICHE SITUATION DES ANTRAGSTELLERS

Neben den vorhergegangenen familiären Bedingungen, muss der Elternteil der Elternurlaub beantragen möchte, eine berufliche Tätigkeit unter einem der folgenden Statute ausüben:

- Arbeitnehmer;
- Auszubildender;

⁹ Im Fall einer Adoption muss der Elternurlaub jedoch spätestens 6 Jahre nach dem Adoptionsurlaub oder, in Ermangelung dessen, nach dem Datum des Adoptionsurteils begonnen werden.

- Freiberufler;
- Beamter, Angestellter oder Arbeiter des Staates, einer Gemeinde, einer öffentlichen Einrichtung oder der luxemburgischen Eisenbahngesellschaft.

Diese Bedingung muss:

- zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes oder der Aufnahme zwecks Adoption;
- bei der Beantragung des Elternurlaubes;
- zu Beginn des Elternurlaubes;
- grundsätzlich ohne Unterbrechung mindestens während der 12 Monate unmittelbar vor Beginn des Elternurlaubes;
- während der gesamten Dauer des Elternurlaubes;

erfüllt sein.

3.2.1. Die zu erfüllenden Bedingungen wenn der Antragsteller Arbeitnehmer oder Lehrling ist

Ein Arbeitnehmer oder Auszubildender hat unter den folgenden Bedingungen Anspruch auf Elternurlaub:

- Er ist zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes oder der Aufnahme des zu adoptierenden Kindes bei der luxemburgischen Sozialversicherung pflichtversichert.
- Diese Pflichtmitgliedschaft muss mindestens über einen Zeitraum von 12 fortlaufenden Monaten vor Beginn des Elternurlaubes bestanden haben.

Eine oder mehrere Unterbrechungen bewirken jedoch nicht den Verlust des Anspruchs auf Elternurlaub, wenn die besagte(n) Unterbrechung(en) in den 12 Monaten vor dem Elternurlaub eine Dauer von insgesamt 7 Tagen nicht übersteigt/übersteigen.

Ebenso gilt die Bedingung der Beschäftigung im Dienste ein und desselben Arbeitgebers als erfüllt, wenn der beschäftigte Elternteil infolge der Veräußerung, Fusion oder Übertragung des Unternehmens ohne Unterbrechung an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt wird.

Im Fall eines Arbeitgeberwechsels im Laufe der 12 Monate vor dem Elternurlaub oder während dessen Dauer kann der Urlaub lediglich vorbehaltlich der Genehmigung des neuen Arbeitgebers bewilligt werden.

In Bezug auf die erforderlichen 12 Monate der Pflichtmitgliedschaft wird darüber hinaus der Zeitraum der Beschäftigung im Rahmen einer seitens der Arbeitsagentur organisierten beschäftigungsfördernden Maßnahme und einer seitens des nationalen Sozialamts organisierten beruflichen Eingliederungsaktivität berücksichtigt, der unmittelbar einem Zeitraum vorausgeht, der durch einen Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber oder gegebenenfalls mit dem Initiator der Maßnahme oder der Einrichtung, der der Arbeitnehmer zugewiesen wurde, abgedeckt ist.

- Im Fall einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit im Rahmen eines oder mehrerer Arbeitsverträge oder eines Ausbildungsvertrags, muss diese Beschäftigung während der gesamten Dauer des Elternurlaubes bestehen bleiben.
- Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers beläuft sich auf mindestens 10 Arbeitsstunden pro Woche.

Als Arbeitszeit des beschäftigten Elternteils gilt die im Arbeitsvertrag festgesetzte Arbeitszeit. Im Fall einer im Laufe des Jahres vor dem Beginn des Elternurlaubes erfolgten Änderung dieser Arbeitszeit wird die in Bezug auf das betreffende Jahr berechnete durchschnittliche Arbeitszeit berücksichtigt.

Um Anspruch auf einen Teilzeitelternurlaub zu haben, muss die für den Elternteil geltende Arbeitszeit mindestens der Hälfte der regulären Arbeitszeit der Niederlassung/des Unternehmens entsprechen, d.h. grundsätzlich mindestens 20 Stunden pro Woche.

Um Anspruch auf einen aufgeteilten Elternurlaub zu haben, muss die für den Elternteil geltende Arbeitszeit der regulären Arbeitszeit der Niederlassung/des Unternehmens entsprechen.

Berücksichtigt wird dabei die für den anspruchsberechtigten Elternteil zum Zeitpunkt der Einreichung des Antrages an den Arbeitgeber geltende Arbeitszeit. Der Elternteil hat jedoch ausschließlich Anspruch auf Vollzeitelternurlaub, sofern zwischen dem Zeitpunkt der Einreichung des Antrages auf Elternurlaub und dem Beginn des Elternurlaubs die erforderlichen Arbeitszeitbedingungen nicht mehr erfüllt sind.

Der Auszubildende hat ausschließlich Anspruch auf einen Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten.

Der Elternurlaub und das Ende eines befristeten Arbeitsvertrages (CDD)

Als zwingende Voraussetzung für die Gewährung des Elternurlaubs verlangt das Gesetz das Vorhandensein eines Arbeitsvertrages während der gesamten Dauer des Elternurlaubs.

Folglich können Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag, der vor dem Ablaufdatum des Elternurlaubs endet, nicht in den Genuss eines Elternurlaubs gelangen.

Die Tatsache, dass eine Person Elternurlaub in Anspruch nimmt, verhindert nicht, dass ihr befristeter Arbeitsvertrag am ursprünglich vorgesehenen Datum abläuft.

In der Tat wird der befristete Vertrag nicht durch den Elternurlaub ausgesetzt.

Der Elternurlaub und der Arbeitnehmer mit einem Vertrag auf Probe

Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag mit Probezeitklausel haben keinen Anspruch auf Elternurlaub während der Probezeit. Sie müssen das Ende der Probezeit abwarten, um ihren Antrag stellen zu können.

Der Elternurlaub und der Auszubildende

Elternteile mit einem Ausbildungsvertrag haben ausschließlich Anspruch auf die Form des Vollzeitelternurlaubes von 4 oder 6 Monaten pro Kind.

Während des Ausbildungsvertrags werden die Dauer der beruflichen Grundausbildung sowie die Dauer der beruflichen Anfangsausbildung durch den Elternurlaub verlängert.

3.2.2. Voraussetzungen bei Freiberuflern oder Selbständigen

Freiberufler oder Selbstständige müssen bei der luxemburgischen Sozialversicherung pflichtversichert sein. Diese Bedingung muss zum Zeitpunkt der Geburt oder der Aufnahme des Kindes sowie in den 12 Monaten unmittelbar vor Beginn des Elternurlaubes erfüllt sein.

4 DIE DAUER

4.1. VOLLZEITELTERNURLAUB, TEILZEITELTERNURLAUB ODER AUFGETEilter ELTERNURLAUB

Falls die betreffende Person ihre Arbeit vollständig während des Elternurlaubes aufgibt, hat sie Anspruch auf 4 oder 6 Urlaubesmonate, unabhängig davon, ob sie vor dem Elternurlaub vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt war. Ausschlaggebend ist, dass sie während der besagten Zeitspanne (Vollzeiturlaub) vollständig auf ihre Arbeit verzichtet.

Sofern der Elternteil seine Arbeit nicht vollständig aufgeben will, kann er einen Teilzeitelternurlaub von 8 oder 12 Monaten in Anspruch nehmen. In diesem Fall muss er seine berufliche Tätigkeit um mindestens die Hälfte der vor dem Elternurlaub geleisteten Arbeitszeit verringern. Um Anspruch auf einen Teilzeitelternurlaub zu haben, muss die für den Elternteil geltende Arbeitszeit mindestens der Hälfte der regulären Arbeitszeit der Niederlassung/des Unternehmens entsprechen, d.h. grundsätzlich mindestens 20 Stunden pro Woche.

BEISPIEL

1. Im Unternehmen gilt die gesetzliche 40-Stunden Woche. Ein Arbeitnehmer, der 40 Stunden pro Woche arbeitet und Teilzeitelternurlaub in Anspruch nehmen möchte, muss seine Arbeitszeit auf $40 - 20 = 20$ Stunden pro Woche reduzieren.
2. Falls der Arbeitnehmer lediglich 32 Stunden pro Woche arbeitet, muss er seine berufliche Tätigkeit um die Hälfte verringern, d.h. auf $32:2 = 16$ Stunden pro Woche.
3. Falls der Arbeitnehmer nur 20 Stunden pro Woche arbeitet, hat er die Wahl zwischen einem Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten oder einem Teilzeitelternurlaub von 8 oder 12 Monaten:
 - er entscheidet sich für einen Vollzeitelternurlaub und gibt seine Tätigkeit vollständig auf;
 - er entscheidet sich für einen Teilzeitelternurlaub von 12 Monaten und arbeitet weiterhin 10 Stunden pro Woche.

Der Elternteil kann sich auch für einen aufgeteilten Elternurlaub entscheiden: In diesem Fall kann er seine berufliche Tätigkeit innerhalb eines Zeitraums von 20 Monaten entweder um 20% pro Woche verringern oder über einen Zeitraum von 4 einzelnen Monaten vollständig aufgeben. Um Anspruch auf einen aufgeteilten Elternurlaub zu haben, muss die Arbeitszeit des Elternteils der regulären Arbeitszeit der Niederlassung/des Unternehmens entsprechen.

Die Modalitäten des aufgeteilten Elternurlaubs sind zwischen dem Arbeitgeber und dem Elternteil innerhalb einer Frist von 4 Wochen ab dem Antrag des Elternteils im Rahmen eines Elternurlaubsplans in beiderseitigem Einverständnis festzusetzen. Dieser Plan erstreckt sich auf den gesamten Zeitraum des festgesetzten Elternurlaubes und ist gleichzeitig mit dem Antrag selbst an die Zukunftskasse (CAE) zu übermitteln. Eventuelle Änderungen, die zwischen dem Elternteil und dem Arbeitgeber in beiderseitigem Einverständnis zu genehmigen sind, sind ausschließlich in Bezug auf die Einteilung der Arbeitszeiten oder der Kalendermonate möglich.

Sofern der Arbeitgeber die Bewilligung dieser Form des Elternurlaubes verweigert, muss der den anspruchs-berechtigten Elternteil innerhalb einer Frist von spätestens 2 Wochen nach dem Eingang des Antrages per Einschreiben mit Rückschein darüber in Kenntnis setzen und den Elternteil innerhalb einer Frist von 2 Wochen nach dieser Mitteilung zu einem Gespräch einladen.

Im Rahmen dieses Gespräches muss der Arbeitgeber seine Entscheidung begründen und dem Elternteil schriftlich eine alternative Form des Elternurlaubes oder einen anderen als den seitens des Elternteils beantragten Elternurlaubsplan vorschlagen. Sofern die beiden Parteien 2 Wochen nach diesem Gespräch keinen Elternurlaubsplan festsetzen und unterzeichnen, hat der Elternteil nach Wunsch Anspruch auf einen Vollzeitelternurlaub von 4 oder 6 Monaten.

Tätigkeiten des Arbeitnehmers vor dem Elternurlaub	Form des Elternurlaues	Arbeitszeit während des Elternurlaubes
Mehrere Arbeitsverträge/ berufliche Tätigkeiten von mindestens 10 Stunden pro Woche	Vollzeitelternurlaub • von 4 Monaten • von 6 Monaten	Vollständige Aufgabe der Tätigkeit
Ein einziger Arbeitsvertrag zwischen 10 Stunden und 20 Stunden pro Woche	Vollzeitelternurlaub • von 4 Monaten • von 6 Monaten	Vollständige Aufgabe der Tätigkeit
Ein einziger Arbeitsvertrag zwischen Halbzeit und Vollzeit	Vollzeitelternurlaub • von 4 Monaten • von 6 Monaten	Vollständige Aufgabe der Tätigkeit
	Teilzeitelternurlaub • von 8 Monaten • von 12 Monaten	Während des Elternurlaubes Verringerung der Tätigkeit um 50%
Ein einziger Arbeitsvertrag mit Vollzeit	Vollzeitelternurlaub • von 4 Monaten • von 6 Monaten	Vollständige Aufgabe der Tätigkeit
	Teilzeitelternurlaub • von 8 Monaten • von 12 Monaten	Während des Elternurlaubes Verringerung der Tätigkeit um 50%
	Aufgeteilter Elternurlaub 8 Stunden pro Woche über einen Zeitraum von 20 Monaten	Während des Elternurlaubes Verringerung der Tätigkeit um 20% pro Woche
	4 Zeiträume von jeweils 1 Monat über einen Gesamtzeitraum von maximal 20 Monaten	Vollständige Aufgabe der Tätigkeit während der 4 Zeiträume des Elternurlaubes
Ausbildungsvertrag	Vollzeitelternurlaub • von 4 Monaten • von 6 Monaten	Vollständige Aufgabe der Tätigkeit

Handelt es sich beim Vollzeitelternurlaub um einen rechtmäßigen Anspruch des Berechtigten, so gilt dies nicht für den Teilzeitelternurlaub und den aufgeteilten Elternurlaub, die der Genehmigung des Arbeitgebers unterliegen. Dieser kann seine Zustimmung zu einem Teilzeiturlaub oder zu einem aufgeteilten Urlaub verweigern; in diesem Fall muss der Antragsteller entweder seinen Urlaub in Vollzeit über 4 oder 6 Monate nehmen oder seinen Antrag zurückziehen.

4.2. ELTERNURLAUB IM FALL EINER MEHRLINGS- GEBURT ODER MEHRFACHADOPTION

Im Fall einer Mehrlingsgeburt oder einer Mehrfachadoption besteht für jedes der Kinder derselben Geburt oder Adoption Anspruch auf Elternurlaub.

Da für jedes Kind ein individueller Anspruch besteht, sollte der antragstellende Elternteil entscheiden können, ob er den Urlaub für nur ein Kind oder für jedes Kind nehmen möchte.

Für weitere Einzelheiten wenden Sie sich bitte direkt an die Abteilung „Elternurlaub“ der CAE.

Die Dauer nach Anzahl der Kinder

1. Entbindung oder Adoption eines Kindes

- 4 oder 6 Monate Vollzeiturlaub;
- 8 oder 12 Monate Teilzeiturlaub;
- Aufgeteilter Elternurlaub : - 8 Stunden pro Woche über einen Zeitraum von 20 Monaten,
 - 4 Zeiträume von 1 Monat über einen Zeitraum von maximal 20 Monaten.

2. Mehrlingsgeburt oder Mehrfachadoption

- 4 oder 6 Monate Vollzeiturlaub pro Kind;
- 8 oder 12 Monate Teilzeiturlaub pro Kind;
- Aufgeteilter Elternurlaub : - 8 Stunden pro Woche über einen Zeitraum von 20 Monaten für jedes Kind,
 - 4 Zeiträume von 1 Monat über einen Zeitraum von maximal 20 Monaten für jedes Kind.

5 DER ANTRAG

Der Elternurlaub ist kein automatisches Recht für Eltern. Im Gegenteil, er wird nur auf Antrag beim Arbeitgeber gewährt.

Dieser Antrag muss per Einschreiben mit Rückschein erfolgen, und zwar innerhalb einer bestimmten Frist. Musteranträge finden Sie auf den Seiten 115 und 116.

5.1. FORMALITÄTEN UND FRISTEN VON ARBEITNEHMERN UND AUSZUBILDENDEN

5.1.1. Der Antrag auf Elternurlaub beim Arbeitgeber

Für den Antrag auf Elternurlaub gelten beim 1. und 2. Elternurlaub unterschiedliche Fristen:

- Anträge auf Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub (1. Elternurlaub) müssen dem Arbeitgeber spätestens 2 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs zugehen.

- Bei einer Adoption muss der Antrag dem Arbeitgeber spätestens vor Beginn des Adoptionsurlaubes zugehen.
- Anträge auf den 2. Elternurlaub (d.h. der Urlaub, der bis zum vollendeten 6. Lebensjahr des Kindes genommen werden kann) müssen dem Arbeitgeber mit einer Frist von 4 Monaten vor Beginn des Elternurlaubes zugehen.
- Mit anderen Worten, der Elternurlaub kann frühestens 4 Monate nach Beantragung beginnen.

Dabei ist darauf hinzuweisen, dass der 2. Elternurlaub begonnen haben muss, bevor das Kind das 6. Lebensjahr/ das 12. Lebensjahr im Fall einer Adoption¹⁰ vollendet hat. Die Anträge sollten also entsprechend frühzeitig gestellt werden, da der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, den Elternurlaub eventuell zu verschieben (siehe Seite 99).

BEISPIEL

- Der Arbeitnehmer arbeitet in einem Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern.

Der Arbeitgeber kann daher einen Aufschub des Urlaubes um 6 Monate fordern.

Sofern der Arbeitnehmer sichergehen möchte, seinen Elternurlaub vor dem 6. Geburtstag des Kindes angetreten zu haben, ist es klug, den Antrag mindestens 10 Monate vor dem 6. Geburtstag des Kindes einzureichen und gleichzeitig sicherzustellen, dass der Elternurlaub vor dem Datum dieses Geburtstags beginnt.

- Der Arbeitnehmer bekleidet eine leitende Stellung und ist in dieser Funktion an der Geschäftsführung des Unternehmens beteiligt, welches mehr als 15 Arbeitnehmer hat.

Wenn er Elternurlaub beantragt, kann der Arbeitgeber den Beginn dieses Urlaubes um 2 Monate nach hinten verschieben.

Sofern der Arbeitnehmer sichergehen möchte, seinen Elternurlaub vor dem 6. Geburtstag des Kindes angetreten zu haben, ist es klug, den Antrag mindestens 6 Monate vor dem 6. Geburtstag des Kindes einzureichen und gleichzeitig sicherzustellen, dass der Elternurlaub vor dem Datum dieses Geburtstags beginnt.

5.1.2. Die Formalitäten bei der Zukunftskasse

Um das Elterngeld beziehen zu können, ist ein schriftlicher Antrag bei der Zukunftskasse (CAE) einzureichen, bei der es sich um die für den Elternurlaub zuständige Behörde handelt. Dieser Antrag entspricht einem bei der CAE erhältlichen vorgefertigten Formular, das auch auf der Webseite der CAE unter www.cae.public.lu zum Download bereitsteht (siehe Seite 124).

Der Arbeitnehmer muss das Formular ausfüllen, von seinem Arbeitgeber unterzeichnen lassen und an die Kasse zurücksenden, gegebenenfalls zusammen mit dem Elternurlaubsplan¹¹:

- Für den 1. Elternurlaub, binnen 2 Wochen gerechnet ab Einreichung des Antrages auf Elternurlaub beim Arbeitgeber.
- Für den 2. Elternurlaub, binnen 2 Wochen gerechnet ab Zustellung der Antwort des Arbeitgebers oder, in Ermangelung einer Antwort, binnen 2 Wochen gerechnet ab Ablauf der im Fall des Urlaubsübertrags vorgesehenen 4-wöchigen Frist.

Nach Eingang des Antrages setzt sich die CAE mit dem Antragsteller in Bezug auf gegebenenfalls noch einzureichende Belege in Verbindung.

Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass verschiedene weitere Angaben bei der CAE einzureichen sind:

- Die Geburt des Kindes ist der Kasse binnen 2 Wochen gerechnet ab Datum der zivilstandes-amtlchen Erklärung zu melden.

¹⁰ Im Fall einer Adoption, muss der Elternurlaub jedoch spätestens 6 Jahre nach dem Adoptionsurlaub oder, in Ermangelung dessen, nach dem Datum des Adoptionsurteils beginnen.

¹¹ Für einen aufgeteilten Urlaub (siehe Seite 94)

- Wenn die Mutter ihr Kind stillen möchte, ist die dadurch bedingte Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes der Kasse vor der 7. Woche nach der Entbindung mitzuteilen.
Wenn die Mutter nicht stillt, hat sie der CAE diese Entscheidung ebenfalls schriftlich binnen derselben Frist, d.h. vor der 7. Woche nach der Entbindung mitzuteilen.
- Im Fall der Adoption ist dem Antrag auf Elterngeld eine gerichtliche Bescheinigung beizulegen, in der die Einleitung des Adoptionsverfahrens bestätigt wird.

Die Leistung wird jeweils Ende des Monats gezahlt, sofern der Antrag sowie die Belege und Nachweise innerhalb der vorgeschriebenen Frist eingereicht wurden. Bei verzögerter Vorlage des Antrages oder der anderen erforderlichen Belege und Nachweise wird sie nach abgeschlossener Prüfung des Falls durch die Kasse gezahlt.

Die Eltern sind verpflichtet, alle zur Feststellung der Erfüllung der Voraussetzungen für die Leistungsgewährung erforderlichen Angaben und Informationen bereitzustellen. Außerdem müssen sie die zuständige Behörde binnen eines Monats über alle Sachverhalte informieren, durch die ihre Ansprüche ganz oder teilweise hinfällig werden könnten.

Die öffentlichen Verwaltungsbehörden und Einrichtungen, insbesondere die Einrichtungen der Sozialversicherung, sowie die betroffenen Arbeitgeber sind verpflichtet, der CAE alles mitzuteilen, was diese zur Prüfung der Voraussetzungen und Berechnung der Leistung anfordert.

5.2. FORMALITÄTEN BEI FREIBERUFLERN ODER SELBSTÄNDIGEN

Ist der Antragsteller selbständig, muss er seinen Antrag direkt an die CAE richten.

Er bescheinigt den Beginn seines Elternurlaubes mittels einer seinem Antrag beigefügten eidesstattlichen Erklärung. Der Antrag ist der Kasse in Bezug auf den 1. Elternurlaub 2 Monate vor Beginn des Zeitraums zu übermitteln, in dem Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht, und mindestens 4 Monate vor Beginn des 2. Elternurlaubes.

6 DAS VERHALTEN DES ARBEITGEBERS BEI ANTRAG AUF ELTERNURLAUB

Reicht ein Elternteil bei seinem Arbeitgeber einen Antrag auf Elternurlaub ein, kann oder muss der Arbeitgeber beim 1. oder 2. Elternurlaub unterschiedlich darauf reagieren.

6.1. EIN ANTRAG AUF 1. ELTERNURLAUB DARF NICHT VERWEIGERT WERDEN

Beantragt ein Elternteil Elternurlaub für den Zeitraum unmittelbar nach dem Ende des Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubes, muss dies der Arbeitgeber genehmigen, sofern der Antrag form- und fristgerecht eingereicht wurde.

Wenn es sich um den ersten Urlaub handelt, kann der Arbeitgeber den Beginn nicht auf einen späteren Zeitpunkt verschieben.

Der Arbeitgeber kann lediglich fordern, dass dieser 1. Elternurlaub in Vollzeit und nicht in Teilzeit oder aufgeteilt genommen wird.

6.2. EIN AUFSCHUB IST MÖGLICH WENN ES SICH UM DEN 2. ELTERNURLAUB HANDELT

Unter bestimmten Bedingungen kann der Arbeitgeber den Aufschub des Beginns des 2. Elternurlaubs verlangen, wenn ihm das vom Arbeitnehmer beantragte Datum Probleme bereitet.

Der Arbeitgeber muss seine Entscheidung, den Urlaub zu verschieben, dann innerhalb von 4 Wochen nach Antragstellung in einem Einschreiben mit Rückschein verschicken.

In folgenden Fällen kann der Arbeitgeber einen Aufschub des Elternurlaubes um höchstens 2 Monate verlangen:

- erhebliche Störung der Unternehmensorganisation aufgrund zeitgleicher Anträge auf Elternurlaub seitens zahlreicher Mitarbeiter eines Unternehmens oder einer Abteilung des Unternehmens;
- Unmöglichkeit, aufgrund der Besonderheit der vom Arbeitnehmer ausgeführten Arbeit oder wegen Arbeitskräftemangels im betroffenen Wirtschaftszweig, für den Zeitraum von 4 Monaten eine Vertretung für den Elternteil zu finden;
- Art der Beschäftigung des Arbeitnehmers, der in leitender Position handelt und an der Führung des Unternehmens beteiligt ist.

Wenn die Arbeit saisonabhängig ist und der Urlaub in die Hochsaison fällt. In diesem Fall kann der Urlaub auf das Saisonende verschoben werden.

Wenn ein Unternehmen weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, so stellt dies allein einen hinreichenden Grund für einen Aufschub dar. In diesem Fall kann der Arbeitgeber sogar einen Aufschub um bis zu 6 Monate verlangen.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer binnen einem Monat einen neuen Termin für den Beginn seines Urlaub vorschlagen, der nicht später als 2 Monate (6 Monate für Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern) nach dem gewünschten Urlaubsbeginn liegen darf, vorbehaltlich eines ausdrücklichen Antrages des Arbeitnehmers. In diesem Fall kann der Antrag des Arbeitnehmers nicht mehr abgelehnt werden.

In Unternehmen mit mindestens 15 Arbeitnehmern muss der Arbeitgeber darüber hinaus die Personalvertretung informieren.

Erachtet der Arbeitnehmer den vom Arbeitgeber im Hinblick auf den Aufschub geltend gemachten Grund für nicht gerechtfertigt, kann er sich an die Gewerbeinspektion wenden. Dasselbe Recht wird der Personalvertretung gewährt (einschließlich des Gleichstellungsvertreters) sowie den national und sektoriel repräsentativen Gewerkschaften, die in der Personalvertretung vertreten sind und durch den anwendbaren Kollektivvertrag mit dem Unternehmen verbunden sind.

Wird binnen 8 Tagen keine Einigung erzielt, kann eine der Parteien den Präsidenten des Arbeitsgerichtes, welcher im Elverfahren erkennt, mit der Sache befassen.

In den folgenden Fällen ist kein Aufschub möglich:

- wenn der Arbeitgeber den Elternurlaub bereits bewilligt hat;
- wenn der Arbeitgeber nicht binnen 4 Wochen auf den Antrag des Arbeitnehmers reagiert hat;
- wenn der Arbeitnehmer für mehrere Arbeitgeber tätig ist und diese sich in Bezug auf den Aufschub nicht einig sind;
- wenn ein schwerwiegendes Ereignis in Bezug auf das Kind eintritt.

Das gilt insbesondere für den Fall der Erkrankung oder eines Unfalls des Kindes, wenn die Anwesenheit eines Elternteils erforderlich ist. Die Notwendigkeit der Anwesenheit eines Elternteils muss mit einem ärztlichen Attest belegt werden. Ein weiterer Fall liegt bei schulischen Problemen oder Verhaltensauffälligkeiten des Kindes vor. Diese Probleme oder Auffälligkeiten sind durch eine Bescheinigung der zuständigen Schulbehörde zu belegen.

ZUSAMMENFASSUNG

Der Aufschub des Elternurlaubs

1. Dauer der Verschiebung

- In Unternehmen mit mehr als 15 Arbeitnehmern: maximal 2 Monate.
- In Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern: maximal 6 Monate.
- Saisonabhängige Tätigkeiten (Größe des Unternehmens spielt keine Rolle): bis zum Saisonende.

2. Gründe die einen Aufschub ermöglichen

- Störung der Unternehmensorganisation im Fall von zeitgleichen Anträgen mehrerer Arbeitnehmer.
- Unmöglichkeit, aufgrund der Besonderheit der vom Arbeitnehmer ausgeführten Arbeit oder wegen Arbeitskräftemangels im betroffenen Wirtschaftszweig, für den Zeitraum von 4 Monaten eine Vertretung für den Elternteil zu finden.
- Art der Beschäftigung des Arbeitnehmers, der in leitender Position handelt und an der Führung des Unternehmens beteiligt ist.
- Während der Saison eingehender Antrag.
- Unterbreitung des Antrages in einem Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern.

3. Fällen in denen kein Aufschub möglich ist

- Der Arbeitgeber hat den Elternurlaub bereits bewilligt.
- Der Arbeitgeber hat binnen 4 Wochen nicht auf den Antrag des Arbeitnehmers reagiert.
- Uneinigkeit zwischen den verschiedenen Arbeitgebern des Elternteils.
- Eintritt eines schwerwiegenden Ereignisses in Bezug auf das Kind.

Befristeter Arbeitsvertrag (CDD) im Hinblick auf die Vertretung eines sich im Elternurlaub befindlichen Arbeitnehmers

Mittelbare Vertretungen sind zulässig

Die Vertretung eines sich im Elternurlaub, Mutterschaftsurlaub oder Urlaub aus familiären Gründen befindlichen Arbeitnehmers muss nicht unbedingt am Arbeitsplatz des abwesenden Arbeitnehmers erfolgen. Der Vertreter kann ebenfalls an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden, der aufgrund von internen Umstrukturierungen oder Veränderungen nach dem Beginn des betreffenden Elternurlaubes freigeworden ist.

Der befristete Arbeitsvertrag muss den Namen des vertretenen, im Elternurlaub befindlichen Arbeitnehmers angeben

Der im Hinblick auf die Vertretung eines abwesenden Arbeitnehmers unterzeichnete befristete Arbeitsvertrag muss dessen Namen angeben.

Im Fall einer mittelbaren Vertretung wird im befristeten Arbeitsvertrag der Name des indirekt vertretenen, im Elternurlaub befindlichen Arbeitnehmers angegeben.

Beginn und Ende des befristeten Arbeitsvertrages

Ein im Hinblick auf die Vertretung eines im Elternurlaub befindlichen Arbeitnehmers geschlossener Vertrag kann 3 Monate vor dem Anfangsdatum des Elternurlaubs oder 3 Monate vor dem Anfangsdatum des Mutterschaftsurlaubs in Kraft treten, wenn der Elternurlaub im Anschluss an einen Mutterschaftsurlaub genommen wird.

Ebenso kann er 3 Monate nach Ablauf des Elternurlaubs des vertretenen Arbeitnehmers enden.

7 DER SCHUTZ DES ARBEITNEHMERS WÄHREND UND NACH DEM ELTERNURLAUB

Während des Elternurlaubes besteht das Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Anspruchsberechtigten weiter, selbst wenn es vorübergehend ausgesetzt wird.

Während eines Vollzeitelternurlaubes wird der Arbeitsvertrag nämlich vollständig, während eines Teilzeitelternurlaubes oder den Zeiträumen des aufgeteilten Elternurlaubes hingegen nur teilweise oder in Bezug auf die betreffenden Zeiträume ausgesetzt.

Daraus folgt, dass der Arbeitnehmer nach Ablauf seines Elternurlaubes Anspruch auf Weiterbeschäftigung an seinem Arbeitsplatz hat.

7.1. WIEDERBESCHAFTIGUNGSGARANTIE UND UMFANG

Der Arbeitgeber ist nicht nur verpflichtet, den Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub wieder zu beschäftigen, sondern muss ihm nach Möglichkeit seinen früheren Arbeitsplatz erhalten.

Er darf ihm lediglich ausnahmsweise in objektiv gerechtfertigten Gründen eine vergleichbare, seinen beruflichen Fähigkeiten entsprechende Stelle anbieten, die ihm eine gleichwertige Vergütung gewährleistet.

Ausschlaggebend ist, dass sich die Arbeitsbedingungen nach einem Elternurlaub nicht verschlechtern. Selbstverständlich steht es dem Arbeitgeber frei, dem Arbeitnehmer bei der Rückkehr aus dem Elternurlaub eine bessere Stelle anzubieten.

7.2. DER KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Damit der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Elternurlaub volumnäßig wahrnehmen kann, darf ihm der Arbeitgeber während des Elternurlaubes weder kündigen noch ihn zu einem Kündigungsgespräch für eine fristgerechte Kündigung vorladen.

Der Kündigungsschutz gilt jedoch nicht in allen Fällen. Er gilt nur für eine fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber und nicht im Fall der Entlassung wegen einer schwerwiegenden Verfehlung des Arbeitnehmers.

Der Kündigungsschutz gilt sowohl für den Vollzeitelternurlaub als auch für den Teilzeitelternurlaub oder den aufgeteilten Elternurlaub. Selbst wenn der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers bei einem Teilzeitelternurlaub oder aufgeteiltem Elternurlaub nur teilweise oder in Bezug auf die betreffenden Zeiträume ausgesetzt wird, kann der Arbeitgeber diesem Arbeitnehmer nicht aufgrund von Vorkommnissen während seiner Arbeitszeit kündigen, außer im Fall einer schwerwiegenden Verfehlung.

7.2.1. Die fristgerechte Kündigung

Das dem Arbeitgeber auferlegte Verbot, einen Anspruchsberechtigten des Elternurlaubes fristgerecht zu entlassen (oder für ein Kündigungsgespräch im Hinblick auf eine fristgerechte Kündigung vorzuladen) findet Anwendung ab dem letzten Tag der Zustellungsfrist für den Antrag auf Elternurlaub.

Folglich beginnt der Kündigungsschutz in Bezug auf den 1. Elternurlaub 2 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubes/ab dem Tag vor Beginn des Adoptionsurlaubes im Fall einer Adoption.

Für den 2. Elternurlaub gilt der Kündigungsschutz während der 4 Monate vor Beginn des Elternurlaubs.

Ab den genannten Terminen und während der gesamten Dauer des Elternurlaubes kann der Anspruchsberechtigte nicht fristgerecht gekündigt werden oder zu einem Kündigungsgespräch im Hinblick auf eine fristgerechte Kündigung vorgeladen werden.

Jegliche trotz dieses Verbots getätigten Kündigungen sind null und nichtig. Zwecks Geltendmachung dieser Nichtigkeit muss sich der Arbeitnehmer jedoch an den Arbeitsgerichtsvorsitzenden wenden. Dieser stellt die Nichtigkeit der Kündigung fest und ordnet den Fortbestand des Arbeitsvertrages an. Der Arbeitnehmer verfügt über eine 15-tägige Frist gerechnet ab Datum der Kündigung, um sein Recht geltend zu machen.

7.2.2. Die fristlose Kündigung

Im Fall eines schwerwiegenden Verschuldens verfügt der Anspruchsberechtigte des Elternurlaubes über keinerlei Kündigungsschutz. In diesem Fall behält der Arbeitgeber sein Recht auf fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Die Auflösung des Arbeitsvertrages beendet ebenfalls den Elternurlaub und der Arbeitnehmer muss das bereits bezogene Elterngeld zurückzahlen.

Beispiele für schwerwiegende Verfehlungen

Von den Arbeitsgerichten werden in der Regel die folgenden Vorkommnisse als schwerwiegende Verfehlungen ausgelegt:

- unentschuldigte Abwesenheit;
- Beleidigung des Arbeitgebers;
- Befehlsverweigerung;
- Diebstahl;
- die systematische Weigerung, die in dem Unternehmen geltenden Sicherheitsanweisungen einzuhalten;
- Schwarzarbeit bei einem Kunden des Arbeitgebers;
- die Tatsache, direkt oder indirekt in Wettbewerb zum Arbeitgeber zu treten;
- Drohungen und körperliche Gewalt gegenüber dem Arbeitgeber oder einem Vorgesetzten.

Diese Aufstellung ist nicht einschränkend.

7.3. DER ERHALT DER RECHTE WÄHREND DEM ELTERNURLAUB

Da der Elternurlaub keinerlei nachteilige Auswirkungen auf die Rechte des anspruchsberechtigten Elternteils haben darf, müssen dessen Rechte gewährleistet sein.

Demzufolge wird die Dauer des Elternurlaues bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit des Anspruchsberechtigten berücksichtigt. Des weiteren bleiben ihm die vor dem Elternurlaub erworbenen Vergünstigungen (Prämien, Gratifikationen, usw.) erhalten.

Der Zeitraum des Elternurlaues wird als Anwartschaftszeit für das Mutterschaftsgeld, für das Arbeitslosengeld und einen neuen Elternurlaub berücksichtigt.

Durch die Einführung bestimmter Maßnahmen soll den Arbeitnehmern die Rückkehr in das Unternehmen nach dem Elternurlaub erleichtert werden.

So dürfen Arbeitnehmer im Elternurlaub an vom Arbeitgeber organisierten oder angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, damit sie mit dem letzten Stand der technischen Entwicklung und neuen Herstellungsverfahren Schritt halten können.

Zudem können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im gegenseitigen Einvernehmen in einem spätestens einen Monat vor Beginn des Elternurlaubes zu unterzeichnenden Zusatzvertrag zum Arbeitsvertrag festlegen, dass der Arbeitnehmer an vom Arbeiter selbst oder in dessen Auftrag organisierten Veranstaltungen teilnehmen kann. Dabei handelt es sich insbesondere um Dienstbesprechungen, Informationsversammlungen oder -sitzungen (beispielsweise über die Weiterentwicklung des Unternehmens, die Entwicklung von Verfahren oder Techniken, die Betriebsabläufe einer Abteilung oder des Unternehmens, die Einführung von Neuerungen) sowie um Weiterbildungen, die die Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers bei seiner Rückkehr in das Unternehmen gewährleisten oder zu begünstigen vermögen.

Im besagten Zusatzvertrag werden Anzahl, Uhrzeit und sonstige praktische Modalitäten der besagten Veranstaltungen festgelegt.

Diese Maßnahmen dürfen jedoch weder die Beteiligung des betreffenden Arbeitnehmers an der regulären, laufenden Geschäftstätigkeit des Unternehmens noch seiner Heranziehung bei erhöhtem Arbeitsanfall dienen. Bei einem Verstoß gegen diese Bestimmungen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadensersatz.

Der Arbeitnehmer kann den besagten Zusatzvertrag einseitig per Einschreiben oder durch Aushändigung zu Händen des Arbeitgebers oder dessen Vertreters oder per E-Mail, das Ganze gegen Empfangsbestätigung, kündigen. Die somit erfolgte Kündigung führt zu keinerlei Sanktionen und stellt keinen Kündigungsgrund dar.

Der Elternurlaub gibt keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Der vor Beginn des Elternurlaubes kumulierte und noch nicht in Anspruch genommene Urlaub kann grundsätzlich bis nach dem Elternurlaub verschoben werden, jedoch vorbehaltlich der Einhaltung der gesetzlichen Fristen (entweder bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres oder bis zum 31. März oder 31. Dezember des folgenden Jahres, je nachdem, an welchem Datum der Arbeitnehmer seine Arbeit nach dem Elternurlaub wieder aufnimmt).

7.4. DIE NICHTWIEDERAUFGNAHME DER ARBEIT NACH ENDE DES ELTERNURLAUBES

Nach dem Elternurlaub muss der Arbeitnehmer im Prinzip seine Arbeit wieder aufnehmen. Er kann jedoch nach Wiederaufnahme der Arbeit seine Kündigung unter Einhalten der gesetzlichen Vorschriften, einreichen.

Möchte der Arbeitnehmer jedoch seine Arbeit nach dem Elternurlaub nicht mehr antreten, so muss er den Arbeitgeber während dem Elternurlaub darüber per Einschreiben mit Rückschein informieren indem er die gesetzliche Kündigungsfrist einhält, welche von seiner Betriebszugehörigkeit abhängt.

Des Weiteren muss er zusätzlich seine Kündigung ordnungsgemäß einreichen, aber frühestens am ersten Tag der anzuwendenden Kündigungsfrist.

ACHTUNG: Die Nichtwiederaufnahme der Arbeit durch den Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub stellt im Fall:

- der Nichtangabe eines schwerwiegenden und triftigen Grundes zur Rechtfertigung der Abwesenheit, und
- der versäumten Mitteilung (1. Schritt) oder Kündigungsbestellung (2. Schritt)

einen berechtigten Grund für die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber wegen schwerwiegenden Verschuldens des Arbeitnehmers.

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
< 5 Jahre	1 Monat
5 bis 10 Jahre	2 Monate
> 10 Jahre	3 Monate

7.5. DIE LOCKERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN BEI DER RÜCKKEHR AUS DEM ELTERNURLAUB

Der Arbeitnehmer, der nach dem Elternurlaub seine anfängliche Tätigkeit wieder aufnimmt, ist dazu berechtigt, bei seinem Arbeitgeber ein Gespräch in Bezug auf die über einen befristeten Zeitraum von maximal einem Jahr nach dem für seine Rückkehr in das Unternehmen festgesetzten Datum erfolgende Lockerung der Gestaltung seiner Arbeitszeit und/oder seines Arbeitstempos zu beantragen (siehe Musterantrag auf Seite 123).

Der Arbeitgeber prüft diesen Antrag und beantwortet ihn unter Berücksichtigung seiner eigenen Bedürfnisse und der Bedürfnisse des Arbeitnehmers. Sollte der Arbeitgeber den seitens des Arbeitnehmers gestellten Antrag ablehnen, muss er seine diesbezügliche Ablehnung begründen.

Die Nichteinhaltung der im vorstehenden Absatz auferlegten Verpflichtungen berechtigt den Arbeitnehmer zur Forderung von Schadensersatz, dessen Höhe vom Arbeitsgericht festzusetzen ist.

8 DIE UNTERBRECHUNG DES ELTERNURLAUBES DURCH EINEN ERNEUTEN MUTTERSCHAFTS- ODER ADOPTIONSURLAUB

Das Eintreten erneuter Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubes während des Elternurlaubes der Mutter unterbricht ihren laufenden Elternurlaub.

In diesem Fall tritt der Mutterschaftsurlaub oder der Adoptionsurlaub an die Stelle des Elternurlaubes. Das Elterngeld entfällt und wird durch die Zahlung des Mutterschaftsgeldes ersetzt.

Der noch nicht in Anspruch genommene Elternurlaub wird nach dem neuen Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub hinzugefügt.

Wenn ein Elternteil beschließt, unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder den Adoptionsurlaub einen Elternurlaub für das neue Kind in Anspruch zu nehmen, so wird dieser neue Elternurlaub automatisch bis zum Ablauf des dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub hinzugefügten verbleibenden Elternurlaubes verschoben und muss im Anschluss an diesen in Anspruch genommen werden.

9 DIE VORZEITIGE BEENDIGUNG

Ein begonnener Elternurlaub kann auf verschiedene Arten enden. Grundsätzlich stellt die Zukunftskasse oder d'Zukunftskeess dann die Zahlung des Elterngeldes ein.

In bestimmten, gesetzlich vorgesehenen Fällen kann der Empfänger des Elterngeldes die bis dahin erhaltenen monatlichen Zahlungen behalten. In anderen Fällen ist er zur Rückzahlung verpflichtet.

9.1. DER TOD DES ANSPRUCHSBERECHTIGTEN ELTERNTEILS

Stirbt der anspruchsberechtigte Elternteil, so endet sein Elternurlaub. Diese Beendigung des Elternurlaubes bewirkt nicht die Rückzahlung des bereits bezogenen Elterngeldes.

Gegebenenfalls kann der andere Elternteil nach ordnungsgemäßer Benachrichtigung seines Arbeitgebers seinen Elternurlaub unmittelbar im Anschluss an den Tod des anspruchsberechtigten Elternteils antreten.

9.2. DER TOD DES KINDES ODER DIE ABLEHNUNG DER ADOPTION WÄHREND DES ELTERNURLAUBES

Wenn das Kind im Laufe des Elternurlaubes stirbt oder wenn das Adoptionsverfahren scheitert, endet der Elternurlaub.

In einem solchen Fall muss der Anspruchsberechtigte seine Arbeit spätestens einen Monat nach dem Tod des Kindes oder der Ablehnung des Adoptionsgesuches wieder aufnehmen.

Wenn der Arbeitgeber für die Dauer des Elternurlaubes eine Vertretung für den anspruchsberechtigten Elternteil organisiert hat, so ist letzterem eine vorrangige Einstellung für jegliche freie Stelle innerhalb desselben Unternehmens anzubieten, die seinen Fähigkeiten entspricht und ein mindestens gleichwertiges Gehalt gewährleistet. Falls sich dies als unmöglich erweisen sollte, verlängert sich der Elternurlaub ohne jedoch seine ursprünglich vorgesehene Dauer überschreiten zu können.

Stirbt ein Kind aus einer Mehrlingsgeburt oder einer Mehrfachadoption vor Beginn des erweiterten Elternurlaubes, verkürzt sich die Dauer des Urlaubes dementsprechend.

Für jeden angefangenen Monat Elternurlaub bezieht der Anspruchsberechtigte das anteilige Elterngeld.

Die bis zum gegebenen Zeitpunkt bezogenen Monatsbeträge bleiben unangetastet.

9.3. DER VERSTÖß GEGEN DIE VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE GEWÄHRUNG DES ELTERNURLAUBES

Der Elternurlaub endet, wenn die Gewährungsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt sind und namentlich in den nachstehend aufgeführten Fällen:

9.3.1. Freiwillige Auflösung des Arbeitsvertrages durch den anspruchsberechtigten Elternteil

Tritt die freiwillige Auflösung des Arbeitsvertrages vor Ablauf des Elternurlaubes in Kraft (Kündigung des Arbeitnehmers, Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen), so bewirkt sie die Beendigung des Elternurlaubes.

Die bereits gezahlten Monatsbeträge sind integral zurückzuerstatteten.

9.3.2. Unterbrechung des Urlaubes ohne einen Grund, der von der Person des Anspruchsberechtigten unabhängig wäre und sich vollständig seinem Einfluss entzöge

In diesem Fall sind die bereits geleisteten monatlichen Zahlungen ebenfalls integral zurückzuerstatten.

Dieser Ausnahmefall wird lediglich unter der Bedingung berücksichtigt, dass die Unterbrechung des Urlaubes und der Grund für diese Unterbrechung der Kasse für Familienleistungen im Voraus vom anspruchsberechtigten Elternteil mitgeteilt wurden. Im Fall einer vom Willen des Anspruchsberechtigten unabhängigen Ursache ist die Mitteilung durch eine Bescheinigung des Arbeitgebers zu vervollständigen, wenn die Ursache im Unternehmen zu suchen ist, ansonsten durch eine Bescheinigung der für die Feststellung der betreffenden Ursache zuständigen Behörde.

Im Fall eines Arbeitgeberwechsels während des Elternurlaubes kann der anspruchsberechtigte Elternteil vor Ablauf des Urlaubes seine Arbeit jedoch wieder aufnehmen und die bis zum betreffenden Zeitpunkt gezahlten Leistungen bleiben ihm erhalten.

Geschäftsaugabe des Arbeitgebers aufgrund von Konkursmeldung, Tod oder Erwerbsunfähigkeit

Im Fall der Geschäftsaugabe des Arbeitgebers, beispielsweise infolge von Konkursmeldung, Tod oder Erwerbsunfähigkeit, endet der Arbeitsvertrag von Rechts wegen, es sei denn, die Geschäfte werden von einem Konkursverwalter (im Fall des Konkurses) oder dem Rechtsnachfolger des Arbeitgebers (im Fall des Todes oder der Erwerbsunfähigkeit) weitergeführt.

In den genannten Fällen bewirkt das Ende des Arbeitsvertrages ebenfalls das Ende des Elternurlaubes, ohne dass der Arbeitnehmer das bis zum betreffenden Zeitpunkt bezogene Elterngeld jedoch zurückzuerstatten müsste, da die Ursache ja auf äußere Faktoren zurückzuführen ist.

10 DIE ENTSCHÄDIGUNG WÄHREND DES ELTERNURLAUBES (ELTERNGELD)

Während der Dauer des Elternurlaubes wird der Verlust des Erwerbseinkommens durch ein nachstehend als „Vergütung“ bezeichnetes Ersatzeinkommen ausgeglichen, das monatlich seitens der Zukunftskasse oder d'Zukunftskeess entrichtet wird.

Auf der Webseite der Zukunftskasse ¹² steht ein diesbezüglicher Rechner zur Verfügung.

Berechnungsmodalitäten

Für die Berechnung der Vergütung wird das rentenversicherungspflichtige Einkommen des Anspruchsberechtigten in Bezug auf die zu Beginn des Elternurlaubes bestehenden Mitgliedschaften als Richtwert herangezogen.

Der Betrag der Vergütung entspricht dem durchschnittlichen monatlichen Erwerbseinkommen, das im Laufe der 12 Kalendermonate vor dem Beginn des Elternurlaubes erzielt wurde.

Nach dem Beginn des Elternurlaubes erfolgende Änderungen am Einkommen führen zur Neuberechnung der Vergütung.

¹² www.cae.public.lu, Rubrik > Elternurlaub

Die in die Berechnung der Vergütung einfließenden Beträge des Erwerbseinkommens werden auf den Lebenshaltungskostenindex 100 gekürzt und nach Maßgabe der für die Bezüge und Ruhegehälter von Staatsbeamten anzuwendenden Modalitäten an die Entwicklung dieses Indexes angepasst.

Mindest- und Höchstbetrag der Vergütung

Gleichwohl ist diese Vergütung nach oben und unten begrenzt:

- Untergrenze von 2.141,99€ brutto pro Monat (= sozialer Mindestlohn für nicht qualifizierte Arbeitnehmer am 1. Januar 2020 beim Index von 834,76)
- Obergrenze von 3.569,99€ brutto pro Monat (= um 2/3 erhöhter Betrag des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer am 1. Januar 2020 beim Index von 834,76).

ACHTUNG: Die Ober- und Untergrenzen der Vergütung variieren in Abhängigkeit von der Anzahl der Arbeitsstunden. Die angegebenen Beträge entsprechen Vollzeitarbeitsverträgen und beziehen sich auf einen Vollzeitelternurlaub.

Steuer- und sozialversicherungspflichtige Vergütung

Diese Vergütung unterliegt den für Löhne vorgesehenen Steuern und Sozialabgaben, ist jedoch von den Beiträgen zum Krankengeld, zur Unfallversicherung und zu den Familienbeihilfen befreit. Der Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge obliegt der CAE.

Zur Festsetzung der zu entrichtenden Steuer ist zu unterscheiden, ob der Arbeitnehmer eine Hauptlohnsteuerkarte oder eine zusätzliche Lohnsteuerkarte besitzt.

Die Berechnung des Quellensteuerabzugs des Inhabers einer Hauptlohnsteuerkarte, die für die Vergütung ausgestellt wird, deren Bruttbetrag voraussichtlich am höchsten sein wird, erfolgt nach Maßgabe der entsprechenden Steuertabelle. Die zusätzliche Lohnsteuerkarte weist einen festen Steuersatz von 15% (Steuerklasse 2), 21% (Steuerklasse 1A) oder 33% (Steuerklasse 1) auf.

Sofern der Arbeitnehmer einen Vollzeitelternurlaub in Anspruch nimmt, wird eine neue Hauptlohnsteuerkarte oder zusätzliche Lohnsteuerkarte (je nach Fall) ausgestellt, auf der die CAE als Arbeitgeber erscheint. Die Steuerkarte wird seitens der Steuerverwaltung ohne Zutun und Antrag des Steuerpflichtigen innerhalb von durchschnittlich 30 Werktagen aktualisiert. Sofern der Arbeitnehmer einen Teilzeitelternurlaub in Anspruch nimmt, bewahrt der Arbeitgeber die alte Lohnsteuerkarte auf und der Arbeitnehmer erhält eine neue Lohnsteuerkarte, auf der die CAE als Arbeitgeber erscheint.

Die Summe der für ein Jahr N erhobenen Quellensteuern kann zu hoch oder zu niedrig sein. Der Differenzbetrag kann zurückerstattet oder im Laufe des Jahres N+1 wiedererlangt werden – entweder durch eine Berichtigung auf dem Wege der Veranlagung (Vordruck 100 N) oder durch einen Lohnsteuerjahresausgleich (Vordruck 163 N).¹³

Entrichtung

Die Entrichtung der Vergütung erfolgt am Ende jedes Monats, für den sie fällig ist, vorausgesetzt, der Antrag und die sonstigen Belege wurden innerhalb der vorgeschriebenen Frist eingereicht. Im Fall einer verspäteten Übermittlung des Antrages oder der sonstigen erforderlichen Belege, erfolgt die Entrichtung der Vergütung unmittelbar nach Beendigung der Aktenprüfung seitens der Kasse.

Sofern der vergütete Zeitraum weniger als einen Monat beträgt, hat der anspruchsberechtigte Elternteil für den Teil des angefangenen Monats Anspruch auf die anteilige Vergütung.

Eintritt einer Arbeitsunfähigkeit während des Elternurlaubes

Sofern die übrigen Bedingungen erfüllt bleiben, wird die Entrichtung der Vergütung während der Dauer des Vollzeitelternurlaubes im Fall des Eintritts einer Krankheit fortgesetzt. Der Anspruch auf Krankengeld und für Arbeitnehmer auch der Anspruch auf Lohnfortzahlung werden ausgesetzt.

Für den Elternteil, der Anspruch auf einen Teilzeiturlaub hat, wird der Anspruch auf Krankengeld oder Lohnfortzahlung für die verbleibende Arbeitszeit aufrechterhalten.

Die gleichen Bestimmungen müssten ebenfalls im Fall eines aufgeteilten Elternurlaubes anwendbar sein.

13 Quelle: www.cae.public.lu, Rubrik > FAQ

Eintritt einer Schwangerschaft während des Elternurlaubes

Während des Zeitraums des Anspruchs auf Mutterschaftsgeld wird die Vergütung ausgesetzt.

Vergütung und das Einkommen zur sozialen Eingliederung (REVIS)

Im Hinblick auf die Festsetzung der nach Maßgabe des Einkommens zur sozialen Eingliederung zu entrichtenden Leistungen in Bezug auf den Elternurlaub bleibt die Vergütung bis zur Höhe von 25% ihres Bruttbetrags unberücksichtigt.

Pfändbarkeit der Vergütung

Das Elterngeld kann innerhalb der Grenzen, die im geänderten Gesetz vom 11. November 1970 über die Abtretung und Pfändung von Arbeitsvergütungen sowie Pensionen und Renten festgelegt sind, abgetreten, verpfändet oder gepfändet werden.

Diese Pfändung, Abtretung oder Verpfändung darf ausschließlich der Deckung folgender Posten dienen:

- Forderungen von Gemeinden, Sozialämtern, öffentlichen Einrichtungen und Verwaltungen auf Rückzahlung von bewilligten Hilfen, sofern diese Hilfen die anspruchsberechtigten Kinder betreffen oder die Rückerstattung vorgestreckter Kosten für den Unterhalt oder die Ausbildung der anspruchsberechtigten Kinder;
- eine Schuld des Leistungsempfängers bei einer Sozialversicherungseinrichtung;
- monatliche Rückzahlungsraten für ein Darlehen, das für den Bau oder Kauf einer Familienwohnung bewilligt worden war, sofern es sich bei den anspruchsberechtigten Kindern um pflichtteilsberechtigte Erben des betreffenden Schuldners handelt.

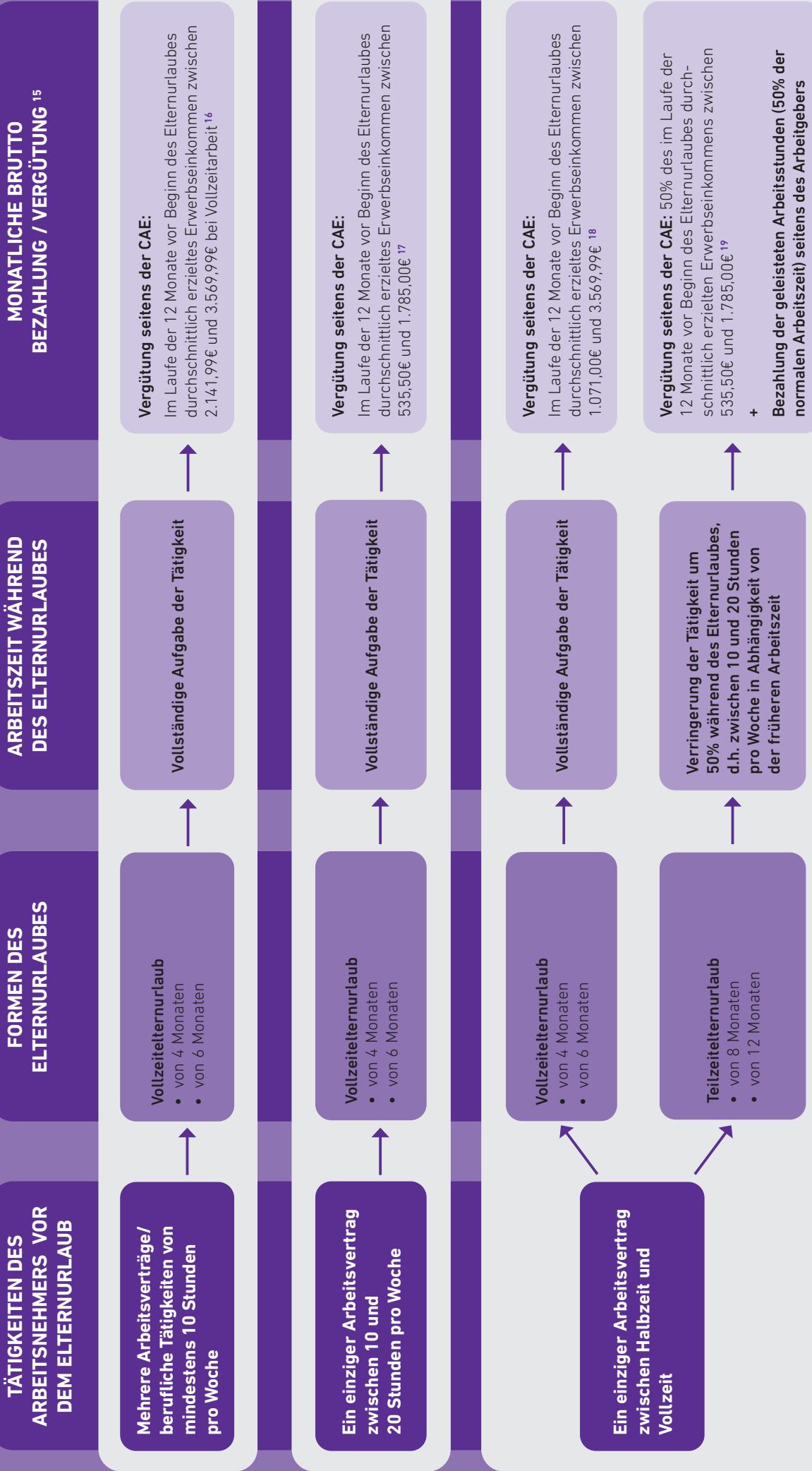
In allen anderen Fällen darf das Elterngeld weder abgetreten noch ge- oder verpfändet werden.

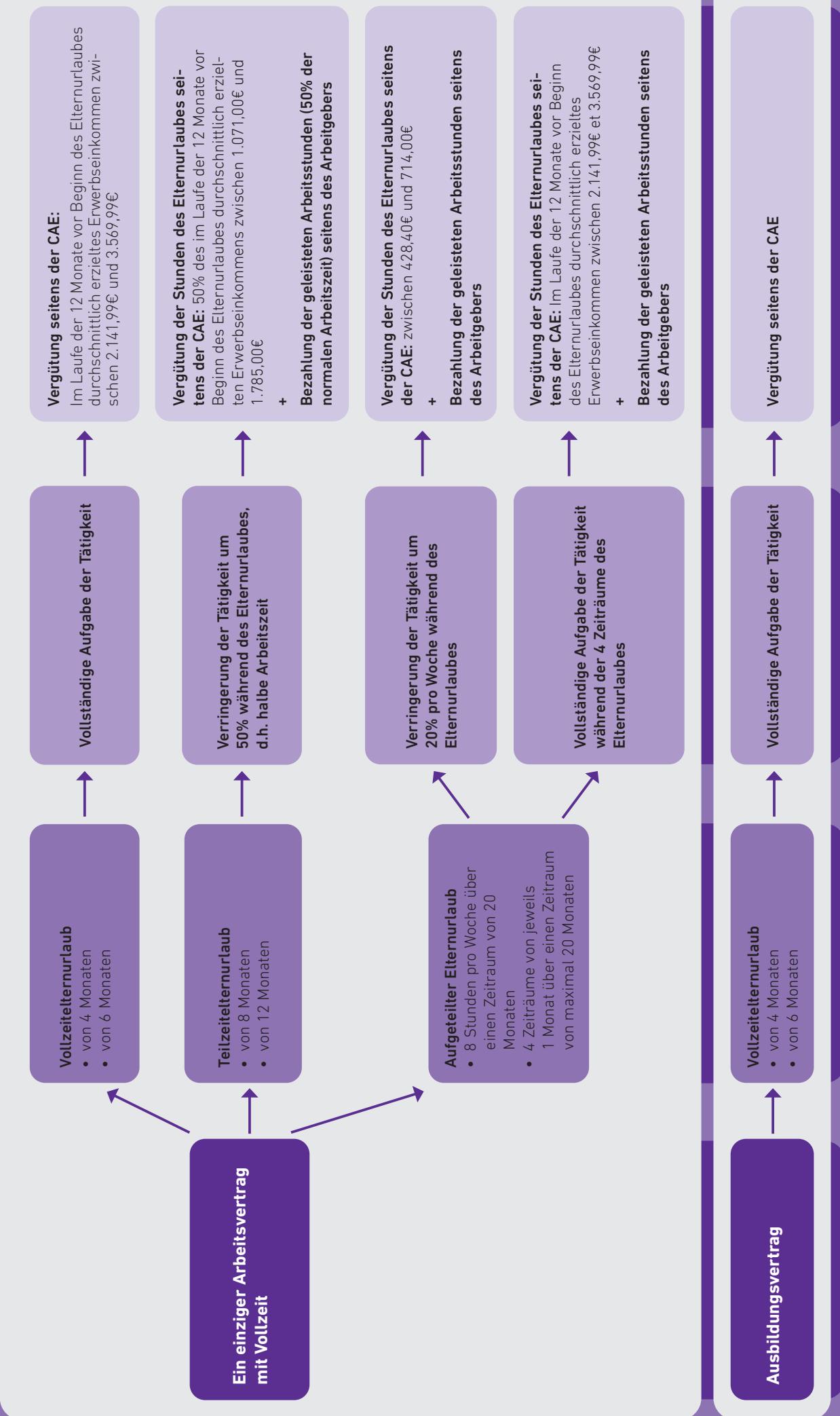
Der Elternurlaub auf einen Blick...

Anspruchsberechtigte	Eltern eines Kindes unter 6 Jahren/unter 12 Jahren im Fall eines adoptierten Kindes. ¹⁴
Dauer des Elternurlaubs und der Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> • 4 oder 6 Monate im Fall eines Vollzeiturlaubes; • 8 oder 12 Monate im Fall eines Teilzeiturlaubes; • aufgeteilter Elternurlaub: <ul style="list-style-type: none"> » 8 Stunden pro Woche über 20 Monate, » 4 Zeiträume von jeweils 1 Monat über einen Zeitraum von maximal 20 Monaten.
Betrag der Vergütung	<p>Im Laufe der 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubs durchschnittlich erzieltes monatliches Erwerbseinkommen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Untergrenze = 2.141,99€ brutto pro Monat (sozialer Mindestlohn bei Index 834,76 für nicht qualifizierte Arbeitnehmer). • Obergrenze = 3.569,99€ brutto pro Monat (um 2/3 erhöhter sozialer Mindestlohn bei Index 834,76 für nicht qualifizierte Arbeitnehmer). • Die angegebenen Ober- und Untergrenzen gelten für eine Vollzeitbeschäftigung. • Steuer- und sozialversicherungspflichtig (Freistellung von den Beiträgen zum Krankengeld, zur Unfallversicherung und zu den Familienbeihilfen). Der Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge obliegt der CAE.
Übernahme der Vergütung	Zukunftskasse (CAE) ou d'Zukunftskeess

¹⁴ Im Fall einer Adoption muss der Elternurlaub jedoch spätestens 6 Jahre nach dem Adoptionsurlaub oder, in Ermangelung dessen, nach dem Datum des Adoptionsurteils beginnen.

Verschiedene Möglichkeiten des Elternurlaubes und Grenzwerte der Vergütung





15 Angabe der Ober- und Untergrenzen in Bruttobeträgen des sozialen Mindestlohnes am 1. Januar 2020 beim Index von 834,76.

16 Die Grenzwerte sind an die wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers anzupassen.

17 Zum Beispiel: 20 Stunden/Woche: zwischen 1.071,00€ und 1.785,00€; 10 Stunden/Woche: zwischen 535,50€ und 892,50€

18 Zum Beispiel: 40 Stunden/Woche: zwischen 2.141,99€ und 3.569,99€; 30 Stunden/Woche: zwischen 1.606,50€ und 2.677,49€; 20 Stunden/Woche: zwischen 1.071,00€ und 1.785,00€

19 Zum Beispiel: 20 Stunden/Woche: zwischen 1.071,00€ und 1.785,00€; 10 Stunden/Woche: zwischen 535,50€ und 892,50€





VORLAGEN UND FORMULARE

1. Beantragung des 1. Elternurlaubes
2. Beantragung des 2. Elternurlaubes
3. Zusatz zum Arbeitsvertrag
4. Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit
der Kündigung eines Arbeitnehmers im Elternurlaub
5. Antrag auf Lockerung der Arbeitsbedingungen
bei der Rückkehr aus dem Elternurlaub
6. Antrag auf Elternurlaubsentschädigung
(Elterngeld)



1. Beantragung des 1. Elternurlaubes

(Name und Anschrift des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

Einschreibebrief mit Rückschein

Betreff: Beantragung von Elternurlaub

Sehr geehrter Herr/ sehr geehrte Frau¹,

hierdurch übermittele ich Ihnen meinen Antrag auf einen:

Bitte wählen Sie die gewünschte Form des Elternurlaubs:

- Vollzeitelternurlaub von 4/6¹ Monaten;
- Teilzeitelternurlaub von 8/12¹ Monaten;
- nach Maßgabe der nachstehenden Modalitäten aufgeteilten Elternurlaub :

Für den aufgeteilten Elternurlaub wählen Sie bitte eine der nachstehenden 2 Optionen:

» einen aufgeteilten Elternurlaub mit einer 20%-igen Verringerung meiner Wochenarbeitszeit über einen Zeitraum von 20 Monaten,

oder

» einen über einen Zeitraum von maximal 20 Monate auf 4 Zeiträume von jeweils 1 Monat aufgeteilten Elternurlaub.

Ich möchte diesen Elternurlaub direkt am Ende des Mutterschaftsurlaubes/des Adoptionsurlaubes¹ nehmen.

Dieser Antrag beruht auf den Artikeln L.234-43 und folgenden des Arbeitsgesetzbuches.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Quelle: www.csl.lu

¹ Nichtzutreffendes bitte streichen.

Erläuterungen: Dieser Antrag muss dem Arbeitgeber spätestens 2 Monate vor Beginn des Elternurlaubes zugeschickt werden. Bei Adoption muss der Antrag dem Arbeitgeber vor Beginn des Adoptionsurlaubes zukommen. Der Vollzeitelternurlaub kann nicht vom Arbeitgeber verweigert werden wenn der Antrag form- und fristgerecht eingereicht wurde. Den Antrag auf Teilzeitelternurlaub oder auf aufgeteilten Elternurlaub kann der Arbeitgeber ablehnen. Der Arbeitnehmer muss dann entweder Vollzeitelternurlaub nehmen oder auf seinen Antrag verzichten.

2. Beantragung des 2. Elternurlaubes

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

Einschreibebrief mit Rückschein

Betreff: Beantragung von Elternurlaub

Sehr geehrter Herr/ sehr geehrte Frau¹,

hierdurch übermittele ich Ihnen meinen Antrag auf einen:

Bitte wählen Sie die gewünschte Form des Elternurlaubes:

- Vollzeitelternurlaub von 4/6¹ Monaten;
- Teilzeitelternurlaub von 8/12¹ Monaten;
- nach Maßgabe der nachstehenden Modalitäten aufgeteilten Elternurlaub :

Für den aufgeteilten Elternurlaub wählen Sie bitte eine der nachstehenden 2 Optionen:

» einen aufgeteilten Elternurlaub mit einer 20%-igen Verringerung meiner Wochenarbeitszeit über einen Zeitraum von 20 Monaten,

oder

» einen über einen Zeitraum von maximal 20 Monate auf 4 Zeiträume von jeweils 1 Monat aufgeteilten Elternurlaub.

Unter Wahrung der gesetzlichen Frist von 4 Monaten möchte ich diesen Elternurlaub am _____ beginnen².

Dieser Antrag beruht auf den Artikeln L.234-43 und folgenden des Arbeitsgesetzbuches.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Quelle: www.csl.lu

1 Nichtzutreffendes bitte streichen.

2 Der Elternurlaub kann frühestens 4 Monate nach dem Tag des Antrages beginnen. ACHTUNG: Der Arbeitnehmer ist nur während der legalen Frist von 4 Monaten gegen eine Kündigung seitens des Arbeitgebers geschützt.

Erläuterungen: Es sei darauf hingewiesen, dass die 4 oder 6 Monate bzw. die 8 oder 12 Monate des Elternurlaubes vor dem 6. Geburtstag des Kindes/vor dem 12. Geburtstag im Fall einer Adoption begonnen haben müssen.

In Anbetracht der Möglichkeit des Arbeitgebers, eine Verschiebung des Anfangsdatums des Elternurlaubes zu verlangen, wird folglich empfohlen, den Antrag mindestens 6 Monate vor dem 6./12. Geburtstag des Kindes einzureichen. In Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern ist es klug, den Antrag mindestens 10 Monate vor dem 6./12. Geburtstag des Kindes einzureichen. Im Fall einer Adoption muss der Elternurlaub jedoch spätestens 6 Jahre nach dem Adoptionsurlaub oder, in Ermangelung dessen, nach dem Datum des Adoptionssurteils begonnen werden.

3. Zusatz zum Arbeitsvertrag

Zwischen den Unterzeichneten:

1. Der Gesellschaft _____¹ mit Geschäftssitz
in _____², vertreten durch _____³, nachste-
hend "der Arbeitgeber";

und

2. Herrn/Frau⁴ _____⁵, mit Wohnsitz in
_____, nachstehend "der/die Arbeitnehmer(in)"⁴;

wird der vorliegende Zusatz zum Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin⁴ _____⁶ geschlossen.

Inkrafttreten und Laufzeit des Vertragszusatzes:

Der vorliegende Vertragszusatz tritt am 1. Tag des Elterurlaubes des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin⁴ in Kraft, den er/sie unmittelbar im Anschluss an ihren Mutterschaftsurlaub/ab dem _____⁴, und endet am letzten Tag des Elternurlaubes. Folglich gilt der Vertragszusatz vom _____ bis zum _____⁷.

Gewählte Form des Elternurlaubes:

Wählen Sie bitte eine der nachstehenden 2 Optionen :

- Teilzeiturlaub von 8 Monaten/12 Monaten
- Auf 8 Stunden pro Woche über einen Zeitraum von 20 Monaten

Der vorliegende Vertragszusatz ändert den anfänglichen Arbeitsvertrag vom _____⁷ in Bezug auf die nachstehenden Punkte:

Arbeitszeit :

Im gegenseitigen Einvernehmen der Parteien wird beschlossen, dass sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin⁴, die sich während des Elternurlaubes auf _____⁸ pro Woche beläuft, wie folgt auf die verschiedenen Wochentage aufgeteilt:

- » Montag:
- » Dienstag:
- » Mittwoch:
- » Donnerstag:
- » Freitag:

In doppelter Ausfertigung erstellt und unterzeichnet in _____ am _____.

Der Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber

1. Arbeitgeber angeben.
2. Geschäftssitz angeben.
3. Bitte den Namen des legalen Vertreters angeben
4. Nichtzutreffendes bitte streichen.
5. Namen und Vornamen angeben.
6. Datum des Unternehmenseintritts angeben.
7. Datum angeben.
8. Bitte die Stundenzahl angeben.

4. ANTRAG AUF FESTSTELLUNG DER UNWIRKSAMKEIT DER KÜNDIGUNG EINES ARBEITNEHMERS IM ELTERNURLAUB

Der sich im Elternurlaub befindende Arbeitnehmer profitiert ab dem letzten Tag der Zustellungsfrist für den Antrag auf Elternurlaub und während der gesamten Dauer des Elternurlaubs von einem Kündigungsschutz.

Während dieses Zeitraums ist es dem Arbeitgeber untersagt, dem Arbeitnehmer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder eine Vorladung zum Kündigungsgespräch zuzustellen. Jedwede unter Verletzung des oben genannten Verbots zugestellte Kündigung oder Vorladung zum Kündigungsgespräch ist null und nichtig.

Innerhalb einer Frist von 15 Tagen nach der Kündigung kann der Arbeitnehmer durch einfachen Antrag beim Präsidenten des Arbeitsgerichts die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung beantragen, um seine Beibehaltung im Unternehmen bzw. seine Wiedereingliederung in das Unternehmen anordnen zu lassen.

Gegen die zu erlassende Anordnung kann innerhalb einer Frist von 15 Tagen nach ihrer Zustellung seitens der Geschäftsstelle des Gerichts durch einfachen Antrag vor dem vorsitzenden Richter der für Berufungen im Bereich des Arbeitsrechts zuständigen Kammer des Berufungsgerichts Berufung eingelegt werden.

4. Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung eines Arbeitnehmers im Elternurlaub

An die Präsidentin/den Präsidenten
des im Elverfahren tagenden Arbeitsgerichts
von _____¹

Frau/Herr ² _____³, _____⁴, mit Wohnsitz
in _____;

möchte Ihnen nachstehendes mitteilen:

Er/Sie ² ist seit dem _____⁵, bei _____⁶ mit Sitz in
_____⁷ angestellt, eingetragen im Handelsregister unter der Nummer _____⁸;

Er/Sie ² hat am _____ ein Kündigungsschreiben erhalten;

Diese Kündigung ist jedoch unwirksam, da er/sie am _____ seinen/ihren Elternurlaub beantragt hat/da er/sie sich vom _____ bis zum _____ im Elternurlaub befindet ²;

Diese Kündigung ist aufgrund des Kündigungsschutzes der Arbeitnehmer unwirksam, die einen Elternurlaub beantragt/genehmigt ² bekommen haben;

Der Arbeitgeber verweigert bislang seine/ihre ² Wiedereingliederung.

Demnach ist eine gerichtliche Zwangsmaßnahme einzuleiten.

Der vorliegende Antrag gründet auf Artikel L.234-47(8) des Arbeitsgesetzbuches.

Aus diesen Gründen:

Ersucht die der Antragsteller
die Präsidentin/den Präsidenten des Arbeitsgerichts von _____¹,
die Parteien vor dieses Gericht zu laden;

mit ausdrücklichem Verweis auf Artikel 80 der Neuen Zivilprozeßordnung, wonach für den Fall, dass das verfahrenseinleitende Schriftstück dem Antragsgegner persönlich überreicht wird und dieser nicht erscheint, ein Versäumnisurteil ergeht, gegen das kein Einspruch mehr eingelegt werden kann;

und erforderlichenfalls mit Verweis auf Artikel 101 in fine der Neuen Zivilprozeßordnung, respektiv auf Artikel 106(2) derselben, in dem es heißt:

„Die Parteien können sich von den nachstehenden Personen unterstützen oder vertreten lassen:

- Einem Rechtsanwalt;
- ihrem Ehegatten oder ihrem Lebenspartner im Sinne des abgeänderten Gesetzes vom 9. Juli 2004 über die Rechtswirkungen bestimmter Lebenspartnerschaften;
- ihren Verwandten oder Verschwägerten in direkter Linie;

- ihren Verwandten oder Verschwägerten in der Seitenlinie bis einschließlich 3. Grades;
- Personen, die ausschließlich ihnen persönlich oder ihrem Unternehmen zu Diensten stehen.

Sofern es sich bei dem Vertreter nicht um einen Rechtsanwalt handelt, muss er eine Sondervollmacht vorweisen können.“

um gegebenenfalls zwischen den Streitparteien zu vermitteln, oder ersatzweise die Unwirksamkeit der gegenüber dem Antragsteller erfolgten Kündigung/Vorladung zum Kündigungsgespräch festzustellen, und dessen Weiterbeschäftigung oder gegebenenfalls Wiedereingliederung gemäß den Bestimmungen aus Artikel L.124-12 Absatz (4) mit sofortiger Wirkung und unter Androhung eines Zwangsgeldes von Euro _____⁹ für jeden Tag des Verzugs anzurufen;

und den vorgenannten Arbeitgeber darüber hinaus auf Grundlage von Artikel 240 der neuen Zivilprozessordnung zu der an den Antragsteller erfolgenden Entrichtung einer Verfahrensentschädigung in Höhe von Euro _____¹⁰ zu verurteilen, da es ungerecht wäre, ihm die in den durch die vorliegende Rechtssache verursachten Verfahrenskosten nicht enthaltenen Kosten aufzuerlegen;

den vorgenannten Arbeitgeber zur Übernahme der gesamten Kosten und Auslagen des Verfahrens zu verurteilen;

in Anwendung von Artikel L.234-7(8) des Arbeitsgesetzbuches die vorläufige Vollstreckung der zu erlassenden Verfügung anzurufen, ungeachtet einer Berufung oder eines Einspruchs, vor der Eintragung und ohne Kaution;

dem Antragsteller alle weiteren Rechtsmittelgründe, Rechtsansprüche, Forderungen und Handlungen vorzubehalten.

Verzeichnis der zur Unterstützung des Antrages eingereichten Dokumente (vorbehaltlich weiterer, im Laufe des Verfahrens einzureichender Dokumente):

- Kopie des Kündigungsschreibens;
- Kopie der Beantragung des Elternurlaubes;
- Kopie der Bewilligung des Elternurlaubes.

_____¹¹, den _____ .

Hochachtungsvoll,

(Unterschrift)

1. Der Arbeitsort des Arbeitnehmers entscheidet über die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts (Luxemburg, Diekirch oder Esch/Alzette). Weitere Informationen unter www.justice.public.lu.
2. Nichtzutreffendes bitte streichen.
3. Namen und Vornamen angeben.
4. Beruf angeben.
5. Datum des Unternehmenseintritts angeben.
6. Arbeitgeber wie folgt angeben:

Gesellschaft mit beschränkter Haftung [SARL]

Die SARL _____ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihre(n) derzeit amtierenden Geschäftsführer

Aktiengesellschaft [SA]

Die SA _____ (Firmenbezeichnung angeben), vertreten durch ihren derzeit amtierenden Verwaltungsrat/Vorstand

Selbstständiger Gewerbetreibender oder Unternehmer

Herr/Frau _____ (Namen und Vornamen angeben), Betreiber der Firma mit der Bezeichnung
_____ (Firmenbezeichnung angeben)

Nicht-Gewerbetreibender

_____ (Namen und Vornamen/Bezeichnung der Organisation angeben), vertreten durch
(gesetzlichen Vertreter angeben)

7. Den Geschäftssitz des Arbeitgebers angeben.
8. Betrifft ausschließlich Handelsgesellschaften und selbstständige Gewerbetreibende: Handelsregisternummer angeben.

Es empfiehlt sich, die Handelsregisternummer beim zuständigen Handelsregister (Luxemburg oder Diekirch, je nach Anschrift des Betriebs) zu überprüfen.
9. Einen Betrag angeben oder den Präsidenten des Arbeitsgerichts um dessen Festsetzung ex aequo et bono (=nach Recht und Billigkeit) bitten.
10. Bei der Verhandlung sind die entstandenen Kosten anzugeben und nachzuweisen, wie beispielsweise die Tatsache, dass Sie sich für die Verhandlung einen Tag frei nehmen mussten.
11. Wohnsitz des Antragstellers angeben.



5. Antrag auf Lockerung der Arbeitsbedingungen bei der Rückkehr aus dem Elternurlaub

(Name und Anschrift des Arbeitnehmers)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

Per Einschreiben

Betreff: **Beantragung eines Gespräches zur Änderung meiner Arbeitsbedingungen bei meiner Rückkehr aus dem Elternurlaub**

Sehr geehrte Frau _____, sehr geehrter Herr _____¹,

Hiermit übermittle ich Ihnen meinen Antrag auf Lockerung meiner Arbeitsbedingungen gemäß Artikel L.234-47(11) des Arbeitsgesetzbuches.

Ich möchte *meine Arbeitsdauer/meine Arbeitszeit*¹ wie folgt ändern:

- _____
- _____
- _____
- _____ ²

Ich beantrage diese Änderungen für den Zeitraum vom _____ bis zum _____³.

Ich bitte Sie, mein Anliegen im Rahmen eines persönlichen Gespräches mit mir zu besprechen.

In Erwartung Ihrer Rückmeldung verbleibe ich mit freundlichen Grüßen,

(Unterschrift)

Quelle: www.csl.lu

1 Nichtzutreffendes bitte streichen.

2 Bitte füllen Sie diese Zeilen nach Maßgabe ihrer Wünsche aus.

3 Ein befristeter Zeitraum von maximal einem Jahr nach dem Datum der Rückkehr aus dem Elternurlaub.

6. Antrag auf Elternurlaubsentschädigung



Zukunftskeess
CAISSE POUR L'AVENIR DES ENFANTS

Anschrift:
Postfach 394
L-2013 Luxemburg

Schalter:
34, avenue de la Porte-Neuve
L-2227 Luxemburg

Tel. (352) 47 71 53-1
www.caes.lu

Antrag auf Elternurlaubsentschädigung

Angaben betreffend den/die Antragsteller/in

Antragsteller/in	Anschrift																				
Name: _____	Straße: _____																				
Vorname: _____	Hausnummer: _____																				
Sozialversicherungsnummer: <table border="1" style="width: 100px; margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>Jahr</td><td>Monat</td><td>Tag</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table>	Jahr	Monat	Tag																		PLZ: _____ Wohnort: _____
Jahr	Monat	Tag																			
Staatsangehörigkeit: _____	Land: _____																				
Telefonnummer: _____	NB: Für die nicht in Luxemburg wohnenden Antragsteller ist eine Haushaltsbescheinigung dem Antrag beizufügen.																				
Persönliche Daten*	Bankdaten (Bitte eine Kopie Ihres Bankausweises beifügen.)																				
<input type="checkbox"/> ledig <input type="checkbox"/> verheiratet <input type="checkbox"/> eingetr. Partnerschaft <input type="checkbox"/> getrennt lebend <input type="checkbox"/> geschieden <input type="checkbox"/> verwitwet	IBAN: _____ BIC: _____																				

Angaben betreffend den Elternurlaub für welchen die Entschädigung beantragt wird*

Im Falle einer Geburt

<input type="checkbox"/>	1. Elternurlaub – im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub
Voraussichtlicher Geburtstermin ____ / ____ / ____	
Beginn des Mutterschaftsurlaubs ____ / ____ / ____	
Mehrlingsgeburt* <input type="checkbox"/> Ja ⁽ⁱ⁾ <input type="checkbox"/> Nein	
Im Falle eines nicht geschuldeten oder nicht in Anspruch genommenen Mutterschaftsurlaubs, beginnt der Elternurlaub am ersten Tag der dritten Woche nach der Geburt.	

Im Falle einer Adoption

<input type="checkbox"/>	1. Elternurlaub – im Anschluss an den Adoptionsurlaub
Geburtstag des Kindes ____ / ____ / ____	
Beginn des Adoptionsurlaubs ____ / ____ / ____	
Ende des Adoptionsurlaubs ____ / ____ / ____	
Mehrfachadoption* <input type="checkbox"/> Ja ⁽ⁱ⁾ <input type="checkbox"/> Nein	
Im Falle eines nicht geschuldeten oder nicht in Anspruch genommenen Adoptionsurlaubs, beginnt der Elternurlaub ab dem Datum des Adoptionsurteils	

<input type="checkbox"/>	2. Elternurlaub – bis zum Alter von 6 Jahren																				
Name des Kindes: _____																					
Vorname des Kindes: _____																					
Sozialversicherungsnummer des Kindes: <table border="1" style="width: 100px; margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>Jahr</td><td>Monat</td><td>Tag</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table>		Jahr	Monat	Tag																	
Jahr	Monat	Tag																			
Gewünschter Beginn des Elternurlaubs: ____ / ____ / ____																					

<input type="checkbox"/>	2. Elternurlaub – bis zum Alter von 12 Jahren ⁽²⁾																				
Name des Kindes: _____																					
Vorname des Kindes: _____																					
Sozialversicherungsnummer des Kindes: <table border="1" style="width: 100px; margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>Jahr</td><td>Monat</td><td>Tag</td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table>		Jahr	Monat	Tag																	
Jahr	Monat	Tag																			
Gewünschter Beginn des Elternurlaubs: ____ / ____ / ____																					

Falls der Elternurlaub von beiden Elternteilen gleichzeitig in Anspruch genommen wird,
geben Sie bitte die Sozialversicherungsnummer des anderen Elternteils an:

Jahr	Monat	Tag							

* zutreffendes ankreuzen

(i) Im Falle von einer Mehrlingsgeburt oder Mehrfachadoption muss für jedes einzelne Kind ein Antrag gestellt werden.

(2) max. 6 Jahre nach dem Adoptionsurlaub bzw. Adoptionsurteil.



Angaben betreffend die Arbeitstätigkeit*

Lohnempfänger/in (Angaben sind vom **Arbeitgeber** zu vervollständigen und zu bescheinigen)

Name und Anschrift des Arbeitgebers:

Name und Vorname des antragstellenden Lohnempfängers:

Beruf / angestellt als:

Art des Arbeitsvertrages*:

Datum der Einstellung oder des Beginns des Arbeitsvertrages:

____ / ____ / ____

Arbeitsstunden laut Vertrag:

____ Stunden pro Woche

Geleistete Arbeitsstunden:

____ Stunden pro Woche

Wurde die Anzahl der geleisteten Wochenarbeitsstunden innerhalb der 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubs geändert?*

Ja Nein

Falls ja, bitte dem Antrag ein Erläuterungsschreiben beifügen.

Ist der/die Antragsteller/in in der Probezeit?*

Stempel und Unterschrift des Arbeitgebers

Mit seiner Unterschrift bestätigt der Arbeitgeber die Genauigkeit der Angaben auf diesem Formular.

Nicht-Lohnempfänger/in (selbstständig)

Beruf:

Arbeitsplatz:

Berufstätigkeit in Luxemburg seit:

____ / ____ / ____

geleistete Arbeitsstunden:

____ Stunden pro Woche

Wurde die Anzahl der geleisteten Wochenarbeitsstunden innerhalb der 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubs geändert?*

Ja Nein

Falls ja, bitte dem Antrag ein Erläuterungsschreiben beifügen.

Unterschrift des/der selbstständigen Antragstellers/in

Mit seiner Unterschrift bestätigt der/die selbstständige Antragsteller/in die Genauigkeit der Angaben auf diesem Formular.

* zutreffendes ankreuzen



Angaben betreffend die Form des Elternurlaubs																														
<p>Gewünschte Form des Elternurlaubs*</p> <p>A. Sie üben eine einzige Vollzeit-Arbeitstätigkeit aus <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein (zu Punkt B)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> <input type="checkbox"/> <u>Vollzeit-Elternurlaub</u> </td> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> <input type="checkbox"/> über 4 Monate <input type="checkbox"/> über 6 Monate </td> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> ➤ <i>Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während der Dauer des Elternurlaubs</i> </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"> <input type="checkbox"/> <u>Teilzeit-Elternurlaub (halbtags)</u> </td> <td style="padding: 5px;"> <input type="checkbox"/> über 8 Monate <input type="checkbox"/> über 12 Monate </td> <td style="padding: 5px;"> ➤ <i>Verringerung der Arbeitstätigkeit um 50% während der Dauer des Elternurlaubs</i> </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"> <input type="checkbox"/> <u>Teilzeit-Elternurlaub von 8 Stunden pro Woche während 20 Monaten</u> </td> <td colspan="2" style="padding: 5px;"> ➤ <i>Verringerung der wöchentlichen Arbeitstätigkeit um 20% während der Dauer des Elternurlaubs</i> </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"> <input type="checkbox"/> <u>Teilzeit-Elternurlaub von 4 Perioden eines Monats während einer Gesamtzeit über 20 Monate</u> </td> <td colspan="2" style="padding: 5px;"> ➤ <i>Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während den 4 Perioden des Elternurlaubs</i> </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px; text-align: center;"> Periode 1: von ___ / ___ / ___ bis ___ / ___ / ___ </td> <td style="padding: 5px; text-align: center;"> Periode 2: von ___ / ___ / ___ bis ___ / ___ / ___ </td> <td style="padding: 5px; text-align: center;"> Periode 3: von ___ / ___ / ___ bis ___ / ___ / ___ </td> <td style="padding: 5px; text-align: center;"> Periode 4: von ___ / ___ / ___ bis ___ / ___ / ___ </td> </tr> </table> <p>B. Sie üben eine einzige Teilzeit-Arbeitstätigkeit zwischen 20 und 40 St./Woche aus <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein (zu Punkt C)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> <input type="checkbox"/> <u>Vollzeit-Elternurlaub</u> </td> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> <input type="checkbox"/> über 4 Monate <input type="checkbox"/> über 6 Monate </td> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> ➤ <i>Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während der Dauer des Elternurlaubs</i> </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;"> <input type="checkbox"/> <u>Teilzeit-Elternurlaub (halbtags)</u> </td> <td style="padding: 5px;"> <input type="checkbox"/> über 8 Monate <input type="checkbox"/> über 12 Monate </td> <td style="padding: 5px;"> ➤ <i>Verringerung der Arbeitstätigkeit um 50% während der Dauer des Elternurlaubs</i> </td> </tr> </table> <p>C. Sie üben eine einzige Teilzeit-Arbeitstätigkeit zwischen 10 und 20 St./Woche aus <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein (zu Punkt D)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> <input type="checkbox"/> <u>Vollzeit-Elternurlaub</u> </td> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> <input type="checkbox"/> über 4 Monate <input type="checkbox"/> über 6 Monate </td> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> ➤ <i>Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während der Dauer des Elternurlaubs</i> </td> </tr> </table> <p>D. Sie üben mehrere Arbeitstätigkeiten aus oder Sie befinden sich in einer Ausbildung <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> <input type="checkbox"/> <u>Vollzeit-Elternurlaub</u> </td> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> <input type="checkbox"/> über 4 Monate <input type="checkbox"/> über 6 Monate </td> <td style="width: 33%; padding: 5px;"> ➤ <i>Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während der Dauer des Elternurlaubs</i> </td> </tr> </table>			<input type="checkbox"/> <u>Vollzeit-Elternurlaub</u>	<input type="checkbox"/> über 4 Monate <input type="checkbox"/> über 6 Monate	➤ <i>Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während der Dauer des Elternurlaubs</i>	<input type="checkbox"/> <u>Teilzeit-Elternurlaub (halbtags)</u>	<input type="checkbox"/> über 8 Monate <input type="checkbox"/> über 12 Monate	➤ <i>Verringerung der Arbeitstätigkeit um 50% während der Dauer des Elternurlaubs</i>	<input type="checkbox"/> <u>Teilzeit-Elternurlaub von 8 Stunden pro Woche während 20 Monaten</u>	➤ <i>Verringerung der wöchentlichen Arbeitstätigkeit um 20% während der Dauer des Elternurlaubs</i>		<input type="checkbox"/> <u>Teilzeit-Elternurlaub von 4 Perioden eines Monats während einer Gesamtzeit über 20 Monate</u>	➤ <i>Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während den 4 Perioden des Elternurlaubs</i>		Periode 1: von ___ / ___ / ___ bis ___ / ___ / ___	Periode 2: von ___ / ___ / ___ bis ___ / ___ / ___	Periode 3: von ___ / ___ / ___ bis ___ / ___ / ___	Periode 4: von ___ / ___ / ___ bis ___ / ___ / ___	<input type="checkbox"/> <u>Vollzeit-Elternurlaub</u>	<input type="checkbox"/> über 4 Monate <input type="checkbox"/> über 6 Monate	➤ <i>Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während der Dauer des Elternurlaubs</i>	<input type="checkbox"/> <u>Teilzeit-Elternurlaub (halbtags)</u>	<input type="checkbox"/> über 8 Monate <input type="checkbox"/> über 12 Monate	➤ <i>Verringerung der Arbeitstätigkeit um 50% während der Dauer des Elternurlaubs</i>	<input type="checkbox"/> <u>Vollzeit-Elternurlaub</u>	<input type="checkbox"/> über 4 Monate <input type="checkbox"/> über 6 Monate	➤ <i>Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während der Dauer des Elternurlaubs</i>	<input type="checkbox"/> <u>Vollzeit-Elternurlaub</u>	<input type="checkbox"/> über 4 Monate <input type="checkbox"/> über 6 Monate	➤ <i>Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während der Dauer des Elternurlaubs</i>
<input type="checkbox"/> <u>Vollzeit-Elternurlaub</u>	<input type="checkbox"/> über 4 Monate <input type="checkbox"/> über 6 Monate	➤ <i>Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während der Dauer des Elternurlaubs</i>																												
<input type="checkbox"/> <u>Teilzeit-Elternurlaub (halbtags)</u>	<input type="checkbox"/> über 8 Monate <input type="checkbox"/> über 12 Monate	➤ <i>Verringerung der Arbeitstätigkeit um 50% während der Dauer des Elternurlaubs</i>																												
<input type="checkbox"/> <u>Teilzeit-Elternurlaub von 8 Stunden pro Woche während 20 Monaten</u>	➤ <i>Verringerung der wöchentlichen Arbeitstätigkeit um 20% während der Dauer des Elternurlaubs</i>																													
<input type="checkbox"/> <u>Teilzeit-Elternurlaub von 4 Perioden eines Monats während einer Gesamtzeit über 20 Monate</u>	➤ <i>Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während den 4 Perioden des Elternurlaubs</i>																													
Periode 1: von ___ / ___ / ___ bis ___ / ___ / ___	Periode 2: von ___ / ___ / ___ bis ___ / ___ / ___	Periode 3: von ___ / ___ / ___ bis ___ / ___ / ___	Periode 4: von ___ / ___ / ___ bis ___ / ___ / ___																											
<input type="checkbox"/> <u>Vollzeit-Elternurlaub</u>	<input type="checkbox"/> über 4 Monate <input type="checkbox"/> über 6 Monate	➤ <i>Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während der Dauer des Elternurlaubs</i>																												
<input type="checkbox"/> <u>Teilzeit-Elternurlaub (halbtags)</u>	<input type="checkbox"/> über 8 Monate <input type="checkbox"/> über 12 Monate	➤ <i>Verringerung der Arbeitstätigkeit um 50% während der Dauer des Elternurlaubs</i>																												
<input type="checkbox"/> <u>Vollzeit-Elternurlaub</u>	<input type="checkbox"/> über 4 Monate <input type="checkbox"/> über 6 Monate	➤ <i>Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während der Dauer des Elternurlaubs</i>																												
<input type="checkbox"/> <u>Vollzeit-Elternurlaub</u>	<input type="checkbox"/> über 4 Monate <input type="checkbox"/> über 6 Monate	➤ <i>Vollständige Einstellung der Arbeitstätigkeit während der Dauer des Elternurlaubs</i>																												
Arbeitgeber																														
<p><i>Ich erkläre, dass ich den vorliegenden Antrag auf Elternurlaub gemäß den Angaben zur Kenntnis genommen habe und mein Einverständnis zu der gewünschten Form des Elternurlaubs gegeben habe.</i></p> <p>Ort: _____, den _____ / _____ / _____</p> <p style="text-align: center;">Stempel und Unterschrift des/der Arbeitgebers/in</p>																														
Lohnempfänger																														
<p><i>Ich erkläre die gesetzlichen Bestimmungen zur Kenntnis genommen zu haben, bestätige dass der vorliegende Antrag ehrlich und komplett ist, wissend dass jede falsche Angabe meinerseits oder das Unterlassen der Mitteilung jeglicher Änderungen eine Rückzahlung der zu Unrecht bezogenen Beträge mit sich ziehen kann, ungeachtet der gesetzlichen Sanktionen.</i></p> <p>Ort: _____, den _____ / _____ / _____</p> <p style="text-align: center;">Unterschrift des/der Lohnempfängers/in</p>																														
Nicht-Lohnempfänger (selbstständig)																														
<p><i>Ich erkläre eidesstattlich, dass ich während der gesamten Dauer des Elternurlaubs meine Arbeitstätigkeit komplett oder um 50% bzw. 20% reduziere, gemäß der gewählten Form des Elternurlaubs. Ich erkläre die gesetzlichen Bestimmungen zur Kenntnis genommen zu haben, bestätige dass der vorliegende Antrag ehrlich und komplett ist, wissend dass jede falsche Angabe meinerseits oder das Unterlassen der Mitteilung jeglicher Änderungen eine Rückzahlung der zu Unrecht bezogenen Beträge mit sich ziehen kann, ungeachtet der gesetzlichen Sanktionen.</i></p> <p>Ort: _____, den _____ / _____ / _____</p> <p style="text-align: center;">Unterschrift des/der Nicht-Lohnempfängers/in</p>																														

* zutreffendes ankreuzen



Gesetzliche Bestimmungen

1. Wer kann einen Elternurlaub in Anspruch nehmen und zu welchem Zeitpunkt?

Die Eltern, welche in Ihrem Haushalt ein Kind erziehen, haben beide ein Anrecht auf Elternurlaub:

- Ein Elternteil muss seinen Elternurlaub im direkten Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub antreten. Dieser 1. Elternurlaub kann nicht auf einen späteren Zeitpunkt übertragen werden.
- Der andere Elternteil kann den 2. Elternurlaub bis zum 6. Lebensjahr des Kindes oder bis zum 12. Lebensjahr des Kindes im Falle einer Adoption (maximal 6 Jahre nach dem Adoptionsurlaub bzw. Adoptionsurteil) beantragen. Der 2. Elternurlaub kann ausnahmsweise vom Arbeitgeber gemäß den im Artikel 234-46 (3) und (4) des Arbeitsgesetzbuches angegebenen Bedingungen verschoben werden.

Beide Elternteile können, für das gleiche Kind, gleichzeitig den 1. und 2. Elternurlaub beantragen.

Der alleinerziehende Elternteil kann den Elternurlaub bis zum 6. Lebensjahr des Kindes beantragen, bzw. bis zum 12. Lebensjahr des Kindes im Falle einer Adoption (maximal 6 Jahre nach dem Adoptionsurteil).

2. Welche Fristen sind zu beachten?

- Der Lohnempfänger muss den 1. Elternurlaub mindestens 2 Monate vor Beginn des Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubs, sowie den 2. Elternurlaub mindestens 4 Monate vor Beginn des Elternurlaubs beantragen. Dieser Antrag muss dem Arbeitgeber mittels Einschreibebrief mit Rückantwortschein zugeschickt werden.
- Der Nicht-Lohnempfänger muss seinen Antrag in den gleichen Fristen an die CAE stellen, wie die Lohnempfänger an ihren Arbeitgeber.

3. Welche allgemeinen Bedingungen sind zu beachten?

Der Elternteil welcher den Elternurlaub beantragt:

- muss am Tag der Geburt oder der Ankunft des Kindes in Luxemburg sozialversichert sein;
- muss ununterbrochen während 12 Monaten vor dem Beginn des Elternurlaubs in Luxemburg sozialversichert sein (maximale Unterbrechung von 7 Tagen);
- muss im Besitz von einem oder mehreren Arbeitsverträgen mit mindestens 10 Arbeitsstunden/Woche sein;
- muss im Besitz dieses(r) Arbeitsvertrages(äge) während dem gesamten Zeitraum des Elternurlaubs sein ;
- muss in seinem Haushalt mit dem oder den Kindern wohnen und sich hauptsächlich der Erziehung des(r) Kindes(r) widmen.

Der Elternurlaub bleibt nur gültig solange diese Bedingungen erfüllt sind.

4. Verarbeitung der angegebenen Daten

Ihre in diesem Formular erfassten personenbezogenen Daten werden auf Grundlage des Kindergeldgesetzes und des Sozialgesetzbuches verarbeitet. Nähere Informationen zu Ihren Rechten im Rahmen der Erhebung von personenbezogenen Daten nach Artikel 13 und 14 der Datenschutz-Grundverordnung erhalten Sie im Internet auf der Webseite der Zukunftskasse (www.zukunftskasse.lu) – Rubrik „Datenschutz“ – auf der auch die Kontaktdata des Datenschutzbeauftragten bereitgestellt sind.

Belegstücke die dem Antrag beigefügt werden müssen

Um eine schnelle und effiziente Bearbeitung der Anträge zu garantieren, müssen die unten genannten Belegstücke an die CAE schnellstmöglich zugesendet werden. Der Zeitpunkt der Zusendung ändert gemäß der Art des Elternurlaubs (1. oder 2.).

1. Elternurlaub

(im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub)

Dem Antrag beizufügen:

- Kopie des Bankausweises
 - Für die nicht in Luxemburg wohnenden Personen, eine Meldebescheinigung jedes Familienmitgliedes oder eine Haushaltsbescheinigung
- An die CAE nach der Geburt zusenden:
- Geburtsurkunde
 - Für die nicht in Luxemburg wohnenden Personen, eine Meldebescheinigung jedes Familienmitgliedes oder eine Haushaltsbescheinigung
- An die CAE im Falle einer Adoption später zusenden:
- Kopie des Antrags auf Adoption mit Datum der Einreichung (gegebenenfalls Adoptionsurteil)
 - Für die nicht in Luxemburg wohnenden Personen, eine Meldebescheinigung jedes Familienmitgliedes oder eine Haushaltsbescheinigung

2. Elternurlaub

(bis zum 6. Lebensjahr des Kindes oder bis zum 12. Lebensjahr des Kindes im Falle einer Adoption)

Dem Antrag beizufügen im Falle einer Geburt:

- Geburtsurkunde
- Kopie des Bankausweises
- Für die nicht in Luxemburg wohnenden Personen, eine Meldebescheinigung jedes Familienmitgliedes oder eine Haushaltsbescheinigung

Dem Antrag beizufügen im Falle einer Adoption:

- Kopie des Antrags auf Adoption mit Datum der Einreichung (gegebenenfalls Adoptionsurteil)
- Kopie des Bankausweises
- Für die nicht in Luxemburg wohnenden Personen, eine Meldebescheinigung jedes Familienmitgliedes oder eine Haushaltsbescheinigung



Notes/Notizen

Le congé parental

La présente publication a pour but d'exposer les règles applicables au congé parental.

En guise d'introduction est reprise l'évolution historique des dispositions légales régissant le congé parental.

La première partie expose les différentes formules de congé parental avec les conditions d'ouverture, la procédure d'octroi ainsi que les garanties en découlant en faveur des parents bénéficiaires.

La seconde partie de l'ouvrage contient des modèles-types de lettres nécessaires pour la mise en œuvre pratique de ces dispositions. Y figure également le spécimen du formulaire à remplir et à envoyer à la Caisse pour l'avenir des enfants en vue de l'indemnisation du congé parental.

Der Elternurlaub

Zweck dieser Veröffentlichung ist es, die auf den Elternurlaub anwendbaren Vorschriften zu erläutern.

Als Einleitung wird die historische Entwicklung der gesetzlichen Bestimmungen zum Elternurlaub dargelegt.

Der erste Teil erläutert die verschiedenen Formen des Elternurlaubs und die anzuwendenden Regelungen. Dazu gehören die Zugangsvoraussetzungen, das Bewilligungsverfahren und die sich daraus ergebenden Garantien zugunsten der anspruchsberechtigten Elternteile.

Der zweite Teil der Broschüre enthält Vorlagen der zur praktischen Umsetzung dieser Bestimmungen erforderlichen Schreiben, sowie ein Muster des Formulares, welches der Zukunftskasse im Hinblick auf den Erhalt des Elterngeldes ausgefüllt zu übermitteln ist.



Diffuseur :

Librairie Um Fieldgen | 3, rue Glesener | L-1631 Luxembourg | www.libuf.lu | libuf@pt.lu

Éditeur :



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 | F +352 27 494 250
csl@csl.lu | www.csl.lu

Prix : 5 €

