



Projet No 05/2016-1

13 janvier 2016

Congé parental

Texte du projet

Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant

1. le Code du travail ;
2. le Code de la sécurité sociale ;
3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil ;
4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;
5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;
6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;
7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail.

Informations techniques :

No du projet :	05/2016
Date d'entrée :	13 janvier 2016
Remise de l'avis :	meilleurs délais
Ministère compétent :	Ministère de la Famille et de l'Intégration
Commission :	Commission sociale

.... Procedure consultative

Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant

- 1. le Code du travail ;**
- 2. le Code de la sécurité sociale ;**
- 3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil ;**
- 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ;**
- 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;**
- 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;**
- 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail.**

Exposé des motifs

En vigueur depuis plus de seize ans, le congé parental a connu un succès non contesté : quelque 70.000 parents ont pu en profiter depuis son introduction pour s'adonner pendant une période déterminée à l'éducation de leurs enfants tout en ayant une garantie de réintégrer leur poste de travail à l'issue du congé.

L'exposé des motifs reprend les objectifs du Gouvernement dans le contexte de la réforme du congé parental en quatre titres :

- un titre Ier intitulé « Aperçu historique et statistique » ;*
- un titre II intitulé « Changement de paradigme dans la politique familiale » ;*
- un titre III intitulé « Modification des formes et de la durée du congé parental » ;*
- un titre IV intitulé « Indemnisation du congé parental ».*

Titre Ier - Aperçu historique et statistique

Introduction du congé parental et modifications législatives successives

Le droit à un congé parental individuel non transférable a été introduit dans la législation luxembourgeoise par effet de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales et ce dans le cadre des mesures de transposition de la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, ainsi que dans le cadre des mesures d'exécution prévues par le quatrième pilier de la stratégie globale en matière d'emploi relatif au renforcement des politiques d'égalité des chances.

La directive 96/34/CE prévoyait notamment la création d'un droit individuel à un congé parental de trois mois, en principe non-transférable d'un conjoint à l'autre, ceci dans un souci de promotion d'égalité des chances entre hommes et femmes. Selon la directive le congé est susceptible d'être fragmenté et peut être accordé jusqu'à l'âge de huit ans de l'enfant, une indemnisation du congé parental n'étant pas exigée par la directive.

Au moment de son introduction dans notre législation, le congé parental était appelé à servir une finalité de marché du travail, d'harmonisation de la vie familiale et de la vie professionnelle et d'égalité de chances entre hommes et femmes. Le législateur d'antan est allé au-delà des clauses de minimis prévues par la directive en prévoyant les modalités suivantes :

- le droit individuel à un congé parental pour s'occuper d'un enfant a été étendu à six mois pour chaque partenaire ;
- le droit au congé parental est indemnisé à 272,74 € (indice 100).

Parmi les autres modalités du congé parental, il convient de noter ce qui suit :

- le congé parental n'a pas été stipulé fractionnable afin de favoriser le remplacement temporaire du bénéficiaire sur son poste de travail et de créer des possibilités d'occuper des chômeurs. Le seul choix possible est le choix entre le congé parental à temps plein et le congé parental à temps partiel ;
- le congé parental n'a pas été stipulé transférable et ce dans l'intérêt d'un plus grand partenariat dans la vie familiale où les responsabilités éducatives sont partagées entre hommes et femmes ;
- le congé parental devrait permettre de dégager le temps nécessaire pour s'occuper de l'éducation des enfants pendant une période importante de leur vie. Selon le système mis en place, un des partenaires doit prendre le congé parental consécutivement au congé de maternité pour pouvoir s'occuper de l'enfant pendant les premiers mois de sa vie, tandis que le second partenaire pourra prendre son congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans de l'enfant.

Le congé parental vise les salariés, de même que les fonctionnaires d'Etat et les fonctionnaires communaux, ainsi que les travailleurs non-salariés.

Selon l'article 19 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, il a été retenu de procéder à une évaluation du congé parental avant le 31 juillet 2003. Aux termes de cette évaluation, il a été constaté de manière générale que les objectifs fixés par le législateur en ce qui concerne les effets d'égalité des chances et surtout les effets de la loi dans l'intérêt de l'enfant furent largement atteints alors que le congé parental n'a pas produit les effets escomptés au niveau du marché de l'emploi. Au vu de ces résultats et au vu de la demande largement soutenue tant de la majorité des partenaires sociaux que de la population le Gouvernement de l'époque a décidé de reconduire le congé parental et de le maintenir au-delà de la date butoir du 31 juillet 2003.

Depuis l'introduction du congé parental dans notre législation, ladite loi du 12 février 1999 a fait l'objet des modifications suivantes :

- a) La loi du 21 novembre 2002 a notamment eu pour effet de remplacer le régime de la prolongation forfaitaire en cas d'accouchement multiple par un congé parental de même durée pour chaque enfant et d'éliminer une disposition qui, dans les textes, accordait la priorité à la mère au cas où les deux parents demanderaient tous les deux le congé parental.
- b) La loi du 27 juin 2006 adaptant certaines modalités d'application de l'échelle mobile des salaires et des traitements et ayant pour effet de transposer dans notre législation un premier paquet de mesures retenues dans l'avis du Comité de coordination tripartite du 28 avril 2006 destinées à assurer l'équilibre des finances de l'Etat et à augmenter la compétitivité de notre économie. Cette loi a notamment eu pour effet de désindexer les prestations versées par la Caisse nationale des prestations familiales (CNPF) et

de fixer l'indemnité de congé parental à sa valeur nominale qui est fixée à 1.778,31€ par mois pour le congé à plein temps et à 889,15€ par mois pour le congé à temps partiel.

- c) La loi du 22 décembre 2006 a apporté les modifications suivantes à la loi sur le congé parental, à savoir:
- l'intégration des dispositions relatives au congé parental dans le Code du travail et au niveau des législations relatives au statut des agents du secteur public ;
 - la précision du critère de base du droit du congé parental, à savoir que le demandeur peut prétendre au congé parental en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants ;
 - la subordination du droit au congé parental au maintien du contrat de travail pendant toute la durée du congé parental ;
 - l'atténuation de la condition d'occupation et de l'affiliation continue ;
 - l'atténuation des dérogations en cas de changement d'entreprise ;
 - l'extension des délais de demande pour le congé parental consécutif au congé de maternité ;
 - la définition de la durée de travail servant à la détermination du congé parental ;
 - la précision des conditions dans lesquelles il peut être mis fin au contrat de travail suite au congé parental et la procédure y afférente ;
 - la précision et limitation des hypothèses où l'employeur peut refuser un congé parental ;
 - la garantie de réinsertion et maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé parental ;
 - le report du congé parental en cas d'interruption par un nouveau congé de maternité ;
 - la prise en compte de l'indemnité du congé parental dans le calcul du revenu minimum garanti et proratisation de l'indemnité en cas de cessation du congé parental.
- d) La loi modifiée du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique a adapté et intégré les dispositions relatives à la loi modifiée du de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales dans le livre IV intitulé « Prestations familiales » en les articles 306 à 308 du Code de la sécurité sociale.
- e) La loi du 19 juin 2013 tend à transposer en droit national luxembourgeois la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BusinessEurope, l'UEAPME, le CEEP et des entreprises d'intérêt économique. La loi opère les modifications suivantes, à savoir :
- porter de trois à quatre mois la durée du droit à congé non indemnisé du parent qui n'a pas pris le congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, mais remplissant par ailleurs les autres conditions du congé parental ;

- attribuer au salarié du secteur privé, aux agents de l'Etat et à ceux du secteur communal le droit de demander à son employeur l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une durée déterminée. L'employeur doit examiner cette demande et y répondre en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du demandeur. Si la demande est rejetée, ce rejet doit être motivé ;
- de prévoir des sanctions civiles en cas de violation des obligations imposées par la loi sur le congé parental.

Le congé parental en chiffres

A la demande du Ministère de la Famille, l'Inspection générale de la sécurité sociale a procédé à une analyse statistique des demandes de congé parental en juin 2015. Même si le croisement de données stockées dans différentes bases de données et l'imprécision quant aux éléments de carrière d'assurance ou de compositions familiales engendrent une certaine perte d'information, les chiffres renseignés sont intéressants dans le sens où ils révèlent de nettes tendances.

Ainsi, sur 80.863 congés parentaux liquidés par l'ancienne Caisse nationale des prestations familiales jusqu'au mois de décembre 2014, 65.007 unités ont pu être transposées dans les tableaux suivants :

Nombre de CP à mi-temps/plein temps

Femme	Mi-temps	15 423	Homme	Mi-temps	6 739
	Plein temps	49 253		Plein temps	9 448

Nombre de CP par catégorie d'âge

Femme	< 18 ans	2	Homme	< 18 ans	/
	18-24 ans	4 046		18-24 ans	304
	25-34 ans	46 545		25-34 ans	8 415
	35-39 ans	11 832		35-39 ans	4 705
	40 ans et +	2 251		40 ans et +	2 763

Nombre de CP par catégorie d'âge/ à mi-temps/plein temps

Femme	< 18 ans	Mi-temps	2	Homme	< 18 ans	/	/
	18-24 ans	Mi-temps	476		18-24 ans	Mi-temps	41
		Plein temps	3 570			Plein temps	263
	25-34 ans	Mi-temps	11 070		25-34 ans	Mi-temps	2 988
		Plein temps	35 475			Plein temps	5 427
	35-39 ans	Mi-temps	3 252		35-39 ans	Mi-temps	2 291
		Plein temps	8 580			Plein temps	2 414
	> 40 ans	Mi-temps	625		> 40 ans	Mi-temps	1 419
		Plein temps	1 626			Plein temps	1 344

Nombre de CP par enfant¹

Femme	Après l'enfant 1	1 834	Homme	Après l'enfant 1	2 450
	Après l'enfant 2	1 281		Après l'enfant 2	2 697
	Après l'enfant 3	226		Après l'enfant 3	514
	Après l'enfant 4	21		Après l'enfant 4	86
	Après l'enfant 5	3		Après l'enfant 5	11
	Pour l'enfant 1	31 985		Pour l'enfant 1	1 650
	Pour l'enfant 2	15 723		Pour l'enfant 2	3 096
	Pour l'enfant 3	2 138		Pour l'enfant 3	909
	Pour l'enfant 4	198		Pour l'enfant 4	137
	Pour l'enfant 5	19		Pour l'enfant 5	20
	Pour l'enfant 6	4		Pour l'enfant 6	2
	Pour l'enfant 7	2			
	Pour l'enfant 8	1			

Les jurisprudences intervenues

A côté de la volonté du Gouvernement de réformer le congé parental pour le rendre plus attrayant pour les parents, certaines jurisprudences intervenues depuis son introduction dans la législation nationale doivent être prises en compte dans la modification de ses dispositions. Ainsi, plusieurs arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) et de la Cour de cassation luxembourgeoise ont rendu nécessaire une adaptation du droit luxembourgeois aux normes européennes issues notamment du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale.

Citons dans ce contexte par exemple les arrêts Hliddal et Bornand (C-216-12 et C-217-12) du 19 septembre 2013, dans lesquels la CJUE a finalement qualifié l'indemnité de congé parental comme une prestation familiale. L'arrêt repose sur une question préjudicielle qui s'inscrivait dans le cadre d'une affaire qui opposait la Caisse nationale des prestations familiales à des ressortissants suisses auxquels l'indemnité de congé parental avait été refusée. Depuis son introduction dans la législation nationale, le congé parental et l'indemnité de congé parental revêtaient un caractère un peu hybride : d'une part, l'indemnisation était destinée à compenser la perte de revenu à laquelle un parent doit faire face s'il quitte temporairement son emploi pour s'adonner à l'éducation de son enfant ; d'autre part, elle n'a pas répondu à tous les critères pour la qualifier comme véritable « revenu de remplacement », à l'exception éventuellement du fait que le parent restait affilié à titre obligatoire à la sécurité sociale et que le versement des cotisations sociales pendant la période du congé parental était assurée par la CNPF. Les implications de ces arrêts soulevaient de nombreuses questions notamment en relation avec les dispositions anti-cumul dans la législation sur le congé parental qui ne correspondent pas au traitement des « prestations familiales », prévu par la réglementation européenne et donc à toute la problématique du calcul des compléments différentiels. Cette

¹ Légende : Pour l'enfant = consécutif au congé de maternité ; Après l'enfant = jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant.

problématique a encore été accentuée par une autre affaire (C-347-12 Wiering), dans laquelle la Cour a tranché sur la prise en compte pour le calcul du différentiel de prestations « *de même nature* ».

Sur base des jurisprudences intervenues, le présent projet de loi profite donc de procéder à un toilettage de texte en abolissant des dispositions qui se heurtent ou qui risquent de se heurter à des normes européennes. Encore récemment, en mars 2015, le Ministère de la Famille et de l'Intégration a été saisi, dans le cadre de la procédure précontentieuse, d'un dossier ouvert par la Commission européenne au sujet de la conformité de certaines dispositions de la législation luxembourgeoise avec la directive 2010/18/UE concernant le congé parental. Ainsi, plus précisément, la « Commission s'interroge sur la conformité de certaines dispositions de la législation luxembourgeoise avec la Directive du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE. » La directive du Conseil du 8 mars 2010 en question prévoit au niveau de la clause 2. Congé parental, point 1 ce qui suit : « En vertu du présent accord, un droit individuel à un congé parental est accordé aux travailleurs, hommes ou femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, de manière à leur permettre de prendre soin de cet enfant jusqu'à ce qu'il atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les Etats membres et/ou les partenaires sociaux. »

Cette directive était précédée par la directive 96/34/CE du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES et qui prévoyait déjà la même disposition relative au droit individuel au congé parental, cité ci-avant.

Les directives successives déterminaient ainsi une série de prescriptions minimales sur le droit au congé parental et laissaient aux Etats membres et aux partenaires sociaux le soin de fixer les modalités pratiques d'exécution. Tel qu'indiqué ci-avant, c'était dans le cadre du Plan national en faveur de l'emploi 1998 que le législateur luxembourgeois a transposé pour une première fois la directive de 1996. Il en résultait la loi du 12 février 1999. La Commission estime qu'un des articles de l'actuel Code du travail pourrait se heurter au droit individuel à un congé parental accordé à chaque travailleur. Il s'agit plus précisément de l'article L. 234-45 paragraphe 2 qui dispose que « Les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps. Cette disposition s'applique également au cas où l'un des parents bénéficie d'un congé équivalent au titre d'un régime non luxembourgeois. (...) ». Selon la Commission, une telle restriction semble contredire le caractère individuel du droit au congé parental qui ne peut être soumis à des restrictions qui auraient trait à l'exercice du même droit par l'autre parent, comme par exemple l'interdiction de prendre ce congé en même temps que l'autre parent bénéficiaire du congé parental. Aux yeux de la Commission, « une telle conditionnalité semble ainsi constituer une violation de la clause 2.1 de l'accord-cadre sur le congé parental, tel que mis en œuvre par la directive 2010/18/UE. »

Pour devancer toute procédure éventuelle en raison d'une violation des dispositions européennes, les auteurs du présent projet de loi ont opté pour une ouverture dans le sens qu'il sera dorénavant possible pour les deux parents d'opter en même temps pour un congé parental. Cette ouverture est d'autant plus logique en raison des formes de congé parental qui sont étendues et permettront, par exemple, aux deux parents de prendre un congé parental fractionné. Pour le détail des modèles prévus, il est renvoyé au Titre III ci-dessous.

Titre II - Changement de paradigme dans la politique familiale

Le Gouvernement annonçait une analyse et une éventuelle refonte du congé parental dans son programme gouvernemental pour la période de 2013 à 2018 présenté à la Chambre des députés le 10 décembre 2013. Il ressort du programme ce qui suit : « Le système du congé parental, entré en vigueur le 1er mars 1999, devra être évalué quant à ses objectifs et finalités. Le congé parental visait trois objectifs : la santé du nouveau-né, la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des femmes et des hommes ainsi que le marché de l'emploi. Selon le résultat de cette analyse, le Gouvernement pourra procéder à une refonte de la législation en envisageant une flexibilisation des périodes de congé dans le souci d'améliorer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et en visant une augmentation de la proportion des pères ayant recours à cette prestation.

« Le congé paternel, le congé pour raisons familiales et le congé social devront être évalués et, le cas échéant, revus dans le but de réduire les inégalités entre les secteurs public et privé.

Dans le souci d'égalité entre femmes et hommes et afin de permettre aux parents de mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, des négociations seront entamées en vue d'analyser la possibilité d'un droit temporaire au travail à temps partiel. »

La nouvelle Ministre de la Famille et de l'Intégration, entrée en fonction en décembre 2013, n'a pas tardé à se lancer dans les discussions avec les partenaires sociaux pour entamer les travaux sur une réforme du congé parental. Ainsi, dès début avril 2014, elle a adressé un courrier aux organisations patronales et aux syndicats les plus représentatifs leur demandant d'introduire des propositions de refonte du système actuel, concernant notamment la question d'une éventuelle flexibilisation du congé parental. Des propositions ont été introduites et analysées. Parallèlement, le ministère a commandité un sondage sur le système actuel du congé parental, dont le résultat sera repris ci-dessous.

C'est finalement lors d'une réunion du Gouvernement avec les partenaires sociaux le 24 avril 2015 dont l'objectif était de faire le point sur les différents groupes de travail engagés depuis février 2015, que le Gouvernement a tranché sur ses intentions. Les détails de la réforme visée ont été présentés lors d'une conférence de presse par la Ministre de la Famille le 27 avril 2015. « Mieux concilier vie familiale et vie professionnelle grâce à un congé parental plus flexible et mieux indemnisé », tel est l'intitulé du résumé du communiqué de presse du Gouvernement. L'envergure qui se cache derrière ce titre est considérable, la réforme d'autant plus ambitieuse.

Concrètement, le « nouveau » congé parental vise à répondre aux objectifs suivants :

- favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ;
- créer une relation solide entre l'enfant et ses parents ;
- mieux répondre aux besoins des parents ;
- augmenter la proportion des pères qui en profitent afin de favoriser l'égalité des chances ;
- augmenter le nombre de personnes en général qui y ont recours.

La réforme discutée pendant plusieurs mois avec les partenaires sociaux et les diverses associations concernées prévoit, à côté d'une indemnisation en fonction du revenu, également une flexibilisation des périodes du congé parental, de même que d'autres améliorations au niveau des modalités du congé.

Avant de retracer en détail les diverses modifications prévues dans le présent projet de loi, il y a lieu de rappeler que la refonte du congé parental se situe dans un contexte plus général d'une nouvelle politique familiale poursuivie par le Gouvernement. En effet, différents éléments du changement de paradigme ont vu le jour avec la mise en vigueur de la première partie du « Zukunftspak » et le projet de loi n° 6832 sur la réforme des prestations familiales, dans lesquels la volonté d'aboutir à une politique familiale cohérente et mieux adaptée aux besoins sociétaux actuels a été amplement développée et expliquée.

Si les intentions du Gouvernement s'annoncent ambitieuses, elles ne négligent toutefois pas de prendre en compte les réalités sociétales de nos jours. En effet, le Gouvernement souhaite offrir aux deux parents les meilleurs moyens pour pouvoir s'adonner à l'éducation de leur enfant, tout en garantissant également aux deux parents de garder un lien avec leurs activités professionnelles.

Titre III - Modification des formes et de la durée du congé parental

Un changement des comportements dans la société a déjà eu lieu et les législations diverses sont souvent à la traîne de ces modifications. Le Gouvernement est convaincu de la nécessité d'une modernisation des conditions permettant aux parents de mieux concilier leur vie professionnelle, familiale et privée. Le besoin d'une offre de congés parentaux plus flexibles liés à une indemnisation plus conséquente a été souligné dans un sondage que le Ministère de la Famille et de l'Intégration a réalisé en collaboration avec l'Institut TNS/Ilres en février 2015 auprès de la population résidente et des travailleurs frontaliers âgés de 18 à 45 ans, parents d'un ou de plusieurs enfants.

Ce sondage a contribué à une évaluation du dispositif du congé parental existant et à une orientation possible de la réforme du congé parental en vue de mieux cibler les besoins des familles et des enfants en matière d'aménagement du temps de travail, de permettre un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, ainsi que de veiller à l'égalité entre hommes et femmes.

Les résultats du sondage, réalisé sur 1019 personnes résidant au Luxembourg et 216 personnes travailleurs frontaliers, ont permis d'étudier les champs d'analyse suivants :

- la notoriété et le degré d'information sur l'existence du congé parental ;
- les raisons de la prise ou non du congé parental ;
- la disposition à prendre ou non le congé parental si la loi était réformée.

Les résultats de l'étude effectuée ont révélé que le dispositif du congé parental est bien connu des personnes sondées (85%) et qu'il constitue une mesure qui bénéficie équitablement aux deux parents. Dans la tranche d'âge de 35 à 39 ans, cette proportion atteint même les 90%.

Les parents qui n'ont pas eu recours au congé parental basaient leurs raisons principalement sur le volet financier et professionnel, mais également sur la durée du congé parental et son caractère inflexible.

Les résultats montrent que les personnes seraient plus disposées à prendre le congé parental s'il avait été marqué par plus de flexibilité et une attitude du patron plus favorable (43%). 57% des personnes y auraient eu recours dans tous les cas.

Parmi les répondants, pour le 1^{er} enfant, un congé parental de 6 ou 12 mois a été pris par 37% des répondants personnellement (dont 55% de femmes et 20% d'hommes) et 34% de leur conjoint y ont eu recours.

Pour le 2^e enfant, un congé parental de 6 ou 12 mois a été pris par 34% des répondants personnellement (dont 48% de femmes et 19% d'hommes) et 30% de leur conjoint y ont eu recours.

Par ailleurs, des résultats intéressants ont pu être dégagés de la question de savoir si les personnes interviewées regrettent de ne pas avoir pris le congé parental. 42% des personnes regrettent de ne pas avoir pris le congé parental dont 47% sont des hommes et 36% des femmes. Selon cette étude, les personnes seraient disposées à prendre un congé parental à la naissance de leur prochain enfant pour le bénéfice du lien avec l'enfant et le lien parent-enfant, pour s'occuper de l'enfant sans devoir quitter le travail ou de courir le risque de perdre leur emploi, pour obtenir une meilleure répartition des tâches dans le couple ainsi que pour garantir une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle.

Les objectifs de ce projet de loi sont sans aucun doute ambitieux. La réforme vise à encourager les deux parents à élever leur enfant, à être impliqués dans les soins et l'éducation de l'enfant. Sous l'angle de l'égalité femmes-hommes, la pluralité des formes de congé parental proposées par le présent projet vise à inciter davantage les pères à interrompre temporairement leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants. Les changements sociétaux ont apporté un changement d'attitude auprès de nombreux pères qui considèrent davantage de moduler leur carrière à leur rôle de parent. C'est également dans ce contexte que la Ministre de la Famille et de l'Intégration a entamé des négociations avec l'ABBL pour faciliter la mise en œuvre des dispositions du congé parental pour les parents ayant contracté des crédits immobiliers. Sur base volontaire, les banques peuvent ainsi proposer, suivant la situation particulière du demandeur, la suspension du remboursement d'un crédit immobilier pendant la durée d'un congé parental. Ce moratoire des remboursements pendant la durée du congé parental concerne uniquement les crédits immobiliers contractés à des fins d'habitation personnelle.

De tous les parents qui ont pris le congé parental à plein temps ou à temps partiel jusqu'en décembre 2014², seulement 20% des congés parentaux ont été pris par des hommes. Les raisons de la réticence des pères à utiliser le congé parental pourraient être expliquées par une durée du congé parental trop longue, des contraintes financières et la crainte d'un impact sur leur carrière et l'appréhension du dépassement des clichés.

Dans le cadre de la stratégie Europe 2020, le Luxembourg s'est fixé d'ici 2020 l'objectif d'atteindre un taux d'emploi des 20-64 ans de 73 %. En 2014, ce taux est de 72,1 %, donc très proche de l'objectif. Parmi les femmes actives et susceptibles d'avoir des enfants mineurs dans leur ménage, « *le taux d'emploi des femmes âgées de 25 à 49 est passé de 42.9% en 1983 à 76.5% en 2012. Le modèle du « single male breadwinner* », très populaire dans les années 1980 et 1990, est en déclin. »³ Même s'il subsiste un taux important de passage au travail à temps partiel chez les femmes après un congé de maternité ou parental, ce qui joue notamment sur l'écart en matière des salaires et est à l'origine de répercussions sur le niveau de la pension de vieillesse, les femmes offrent des compétences et qualifications qui représentent un enjeu majeur dans le monde du travail.

² Statistiques fournies par l'Inspection générale de la sécurité sociale

³ Regards sur l'emploi des femmes, Jean Ries, Statec, mars 2014

Le nouveau congé parental permet aux deux parents d'arrêter de travailler jusqu'à une durée de quatre ou de six mois chacun à temps plein ou de huit ou douze mois à temps partiel. Le premier congé parental devra obligatoirement être pris consécutivement au congé de maternité, d'allaitement ou d'accueil. Le deuxième congé parental pourra être pris jusqu'à l'âge de six ans de l'enfant. Une disposition particulière est introduite pour répondre aux demandes de parents adoptant des enfants plus âgés. Ainsi, le congé parental peut être pris dans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

En plus, un congé parental stipulé fractionnable s'ajoute à ces modèles. Cette forme prévoit, pour une personne travaillant quarante heures par semaine auprès d'un même employeur, la possibilité de réduire son activité professionnelle de vingt pourcent par semaine, respectivement de réduire son activité professionnelle sur une durée de quatre mois distincts dans une période de vingt mois. Ces modalités exigent un accord commun entre le salarié et l'employeur et devront être arrêtées dans un plan de congé parental, à introduire ensemble avec la demande auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants qui restera compétente pour le versement de l'indemnité de congé parental. C'est justement cette forme de congé fractionné qui devrait sensibiliser davantage de parents – et surtout de pères - à avoir recours au congé parental et à apaiser les craintes par rapport à un impact négatif sur la carrière professionnelle.

Comme par le passé, 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 aura l'obligation de soumettre une proposition alternative. Chaque demandeur a ainsi le droit à un entretien avec l'employeur pour définir un modèle de congé parental flexibilisé. Si le salarié ne veut pas accepter la proposition alternative du patron, il continuera à avoir droit à un congé parental à plein temps, à son choix de quatre ou de six mois.

Les flexibilisations prévues étant d'envergure, il sera certainement nécessaire de procéder à nouveau au bout de quelques années après la mise en vigueur à une évaluation du dispositif.

Titre IV - Indemnisation du congé parental

Les statistiques, analyses et sondages ont clairement montré que le congé parental est moins intéressant plus le revenu du demandeur potentiel est élevé. Etant donné que la réforme du Gouvernement entend augmenter « *la proportion des pères ayant recours à cette prestation* » et permettre une meilleure conciliation vie professionnelle et familiale, le volet de l'indemnité est un élément clé pour atteindre ces objectifs. Voilà pourquoi les auteurs ont proposé de faire de l'indemnité de congé parental forfaitaire un réel revenu de remplacement payé en continuation et au prorata de la rémunération perdue par le parent bénéficiaire du congé parental. L'indemnité de congé parental sera versée indépendamment du fait que le parent soit salarié ou non salarié.

La réforme du congé parental prévoit ainsi de remplacer l'indemnité forfaitaire accordée actuellement et s'élevant à 1.778,31€ par mois pour le congé à plein temps et à 889,15€ par mois pour le congé à temps partiel par un réel revenu de remplacement, c'est-à-dire une indemnité calculée en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension sur les douze mois précédant le début du congé parental. Ce revenu est censé contribuer au maintien des conditions d'existence de la famille en cas de cessation

temporaire, totale ou partielle, de l'activité professionnelle des parents pour les besoins de l'éducation de leurs enfants en bas âge.

Il s'agira d'un revenu de remplacement avec une limite inférieure de 1.922,96€ (montant du salaire social minimum non qualifié) et une limite supérieure de quelques 3.200€ par mois. Pour ce qui est de cette limite supérieure, elle est exprimée en ce sens dans le texte qu'il soit bien clair qu'elle évoluera de la même manière que tout autre salaire. Ainsi, le texte du présent projet fixe sa limite supérieure au salaire social minimum augmenté de deux tiers.

Ces montants correspondent toujours à des contrats de travail à plein temps de cent soixante-treize heures par mois. L'indemnité minimale par heure de congé parental équivaut ainsi au salaire social minimum. Elle est proratisée en fonction des heures de travail effectivement prestées. Avec la revalorisation de l'indemnité de congé parental, le Gouvernement veut apaiser les incidences financières du congé parental sur le ménage.

Avec le choix d'attribuer un revenu de remplacement au congé parental, à l'instar de celui qui existe pour d'autres catégories d'arrêt de travail temporaire (comme par exemple l'indemnité pécuniaire de maternité), l'indemnisation sort en plus de l'interminable problématique de la détermination des prestations à prendre en compte pour le calcul d'un éventuel complément différentiel ou encore de la limitation d'une prestation de même nature par enfant. L'indemnité de congé parental sera ainsi versée indépendamment des prestations familiales servies sur base de la législation nationale et européenne.

Texte du projet de loi

Art. I. Le Code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L.234-43. est remplacé par les dispositions suivantes :

« **Art. L.234-43.** (1) Il est introduit un congé spécial dit « congé parental », accordé à toute personne, ci-après appelée « le parent », en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis et de douze ans accomplis en cas d'adoption. Par enfant il y a lieu d'entendre les enfants nés dans le mariage, les enfants nés hors mariage et les enfants adoptifs.

Peut prétendre au congé parental le parent, pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental auprès d'un employeur, moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine ;

- est affilié obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article 1^{er}, alinéa 1, sous 1), 2) et 10) du Code de la sécurité sociale ;

- est détenteur de ce contrat de travail pendant toute la durée du congé parental ;

- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès du même employeur sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois ;

- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

(2) La condition d'affiliation continue pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi 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 est prise en considération au titre de durée d'affiliation requise par le paragraphe 1 ci-avant.

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.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur. »

2° L'article L.234-44. est remplacé par les dispositions suivantes :

« **Art. L. 234-44.** (1) Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article L. 234-43, a droit, sur sa demande à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

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

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

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

(4) Chaque parent bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée maximale normale de travail déterminée par la loi ou par convention collective a droit à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article.

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

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

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, si à la suite d'un changement de la durée de travail applicable la durée de travail exigée par la première phrase des paragraphes 2 et 3 n'est plus respectée au début du congé parental, le parent a droit uniquement à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article.

(6) Par dérogation aux dispositions qui précèdent, le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage ne peut prétendre qu'au congé parental à temps plein de six mois par enfant.

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

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

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par l'employeur et le parent endéans un délai de quatre semaines de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles qu'à l'intérieur des formes de congé parental prévues au paragraphe 2. Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.

Si l'employeur refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, 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'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de six mois ou de quatre mois à plein temps prévu au paragraphe 1. »

3° L'article L.234-45. est remplacé par les dispositions suivantes :

« **Art. L. 234-45.** (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après « premier congé parental », sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde a droit à un congé parental s'il remplit les autres conditions légales.

Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du présent paragraphe doit être pris à partir du premier jour de la neuvième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

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

4° L'article L.234-46. est remplacé par les dispositions suivantes :

« **Art. L. 234-46.** (1) Le parent qui n'a pas pris le premier congé parental, peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de six ans accomplis de l'enfant. En cas d'adoption d'un enfant, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'employeur et le salarié peuvent demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de prononcer la nullité du report et d'ordonner le droit au congé parental dans le délai choisi.

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

5° L'article L.234-47. est remplacé par les dispositions suivantes :

« **Art. L. 234-47.** (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

(2) Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

(3) Le congé parental entamé prend fin à la date de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande. Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après la date de décès ou le rejet de la demande d'adoption.

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.

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

(4) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou du premier congé parental, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé l'employeur. La même disposition s'applique à l'autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

(5) Pendant la durée du congé parental à plein temps, le contrat de travail est suspendu intégralement. Pendant la durée du congé parental à temps partiel ou les périodes du congé parental fractionné, le contrat de travail est suspendu partiellement ou proportionnellement. Pendant le contrat d'apprentissage, la durée de la formation professionnelle de base, ainsi que celle de la formation professionnelle initiale se prolongent du congé parental accordé.

(6) En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d'accueil, celui-ci interrompt le congé parental. La fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l'un des parents est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci.

(7) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux.

(8) A partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

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

(9) Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

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

(10) En exécution de l'article L. 162-12, paragraphe 5, les salariés bénéficiant d'un congé parental ont droit à l'accès aux mesures de formation continue organisées ou offertes par l'employeur, afin de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

Sans préjudice du paragraphe qui précède, l'employeur et le salarié 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 salarié assistera à des manifestations organisées par ou à la demande de l'employeur, et notamment des réunions de service, des réunions ou séances d'information sur, notamment, 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 des mesures prévues à l'alinéa qui précède.

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

Le salarié peut dénoncer unilatéralement l'avenant visé à l'alinéa 2 qui précède. Cette dénonciation se fera soit par lettre recommandée à la poste, 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 ne donnera lieu à aucune sanction ni civile, ni pénale et ne constituera pas un motif de licenciement.

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

La 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.

(12) 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.

(13) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi sous réserve de la faculté laissée au salarié de mettre fin à son contrat de travail dans les formes prévues par les articles L. 124-4 et L. 124-13.

Le salarié dont le contrat est suspendu suite à la prise d'un congé parental et qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration du congé est tenu d'en informer l'employeur, moyennant lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission conformément à l'article L. 124-4, alinéa 2.

Toutefois, l'obligation visée à l'alinéa qui précède ne dispense pas le salarié de notifier en due forme à l'employeur la résiliation du contrat, la notification ne pouvant cependant avoir lieu qu'au plus tôt le premier jour du préavis prévu à l'article 124-4.

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 conformément aux alinéas qui précèdent constitue un motif légitime de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave par l'employeur.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat de travail par l'employeur pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. »

6° L'article L.234-48. est remplacé par les dispositions suivantes :

« **Art. L. 234-48.** 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. »

7° L'article L.234-49. est abrogé.

8° L'article L. 234-56. prend la teneur suivante :

« **Art. L. 234-56.** (1) En cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit « congé d'accueil », d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. En cas d'adoption multiple, la durée du congé d'accueil est portée à douze semaines.

Si les deux parents sont occupés dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé, ils désignent d'un commun accord celui qui sollicite le congé d'accueil.

Il en est de même si l'un des parents exerce une activité professionnelle non salariée.

Lorsque le congé d'accueil a été sollicité et accordé à un parent conformément aux dispositions du présent paragraphe, il ne peut plus être sollicité par l'autre parent.

Au cas où l'un des conjoints adoptants a obtenu le bénéfice du congé d'accueil visé à l'article 29, paragraphe 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, le congé d'accueil prévu par les dispositions du présent article ne peut plus être accordé.

(2) S'il n'y a qu'un seul adoptant salarié, celui-ci peut seul bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis ne vive déjà en communauté domestique avec l'adoptant ou qu'il s'agisse de l'enfant de son conjoint ou partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats. »

Art. II. Le Code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° Le point 10) de l'article 240 est modifié comme suit :

« 10) par parts égales à l'Etat et à l'assuré, pour autant qu'il s'agit de périodes visées à l'article 171, 16) jusqu'à concurrence de l'indemnité de congé parental. »

2° L'intitulé du livre IV est complété et prend la teneur suivante :

« Prestations familiales et indemnité de congé parental »

3° Il est inséré un intitulé précédant l'article 306 qui prend la teneur « Bénéficiaires » et l'article est remplacé comme suit :

« **Art. 306.** (1) Pendant la durée du congé parental accordé en application des articles L. 234-43 à L. 234-48 du Code du travail, 29bis à 29sexies de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis à 30sexies de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général

des fonctionnaires communaux, la perte de revenu professionnel est compensée par une indemnité de congé parental, désignée ci-après par « l'indemnité », qui est versée mensuellement par la Caisse.

(2) Le droit à l'indemnité est encore ouvert au travailleur non salarié pendant la durée du congé parental, accordé en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants qui n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis et de douze ans accomplis en cas d'adoption, à condition

a) qu'il soit établi légalement sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter;

b) qu'il soit affilié obligatoirement et d'une manière continue à ce titre pendant au moins douze mois précédant immédiatement le début du congé parental en application de l'article 1^{er}, alinéa 1 sous 4), 5) et 10) du présent Code ;

c) qu'il ait été affilié obligatoirement au même titre à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter ;

d) qu'il n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail presté avant le congé parental ou réduit son ou ses activités professionnelles conformément aux réductions prévues à l'article L. 234-44, paragraphe 2 en cas de congé parental fractionné;

e) qu'il élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

La condition d'affiliation continue pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

Est assimilée au congé d'accueil la période indemnisée au même titre par la Caisse nationale de santé pour les professions visées à l'article 1^{er}, alinéa 1, sous 4) et 5) du présent Code.

La durée et les modalités du congé parental alloué au travailleur non salarié sont déterminées par référence aux dispositions des articles L. 234-44 à L. 234-47 du Code du travail. »

4° Il est inséré un intitulé précédant l'article 307 qui prend la teneur « Montant, modalités et paiement de l'indemnité » et l'article est remplacé comme suit :

« **Art. 307.** (1) L'indemnité est calculée sur la base du revenu professionnel défini 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 douze mois de calendrier précédant le début du congé parental. Toute modification du revenu professionnel implique 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.

(2) L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être inférieure au produit de la durée calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L.234-44 du Code du travail et du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle.

L'indemnité calculée pour un mois entier ne saurait être supérieure au produit de la durée calculée suivant les dispositions du paragraphe 5 de l'article L.234-44 du Code du travail et d'un montant égal à cinq tiers du salaire social minimum horaire. Dans le cas d'une poursuite partielle de l'activité professionnelle pendant le congé parental, la durée ainsi calculée est réduite de la durée de travail mensuelle résiduelle.

Les fractions de cents sont arrondies vers le haut si elles sont supérieures ou égales à cinq millièmes d'euros. Les fractions de cents sont arrondies vers le bas si elles sont strictement inférieures à cinq millièmes d'euros.

(3) L'indemnité est soumise aux charges fiscales et sociales, à l'instar du revenu sur base duquel elle est calculée, 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 Caisse.

(4) 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.

(5) L'indemnité est suspendue pendant la période du droit à l'indemnité pécuniaire de maternité prévu à l'article 25.

(6) L'indemnité n'est pas mise en compte jusqu'à concurrence de trente pour cent de son montant brut en vue de la détermination des prestations dues au titre de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

(7) 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.

(8) 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.

(9) Les mensualités déjà versées donnent lieu à restitution intégrale en cas de violation des dispositions des articles L. 234-43, paragraphe 1^{er} du Code du travail, 29bis, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 16 avril

1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux et en raison

a) de la résiliation volontaire du contrat de travail par le parent, lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental, ou

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

Les exceptions prévues au point b) ci-dessus ne sont prises 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, l'indemnité versée jusqu'à cette date restant acquise. »

5° Il est inséré un intitulé précédant l'article 307 qui prend la teneur « Demande de l'indemnité » et l'article est remplacé comme suit :

« **Art. 308.** (1) Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent doit présenter une demande écrite à la Caisse accompagnée, le cas échéant, du plan de congé parental.

(2) La demande présentée par le parent salarié doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la Caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur pour ce qui est du congé consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil et dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur, ou, à défaut, dans la quinzaine de l'expiration du délai de quatre semaines prévu en cas de report du congé pour ce qui est du congé demandé par l'autre parent.

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le début de son congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à sa demande, qui est à notifier à la Caisse deux mois avant le début de la période ouvrant droit à l'indemnité pécuniaire de maternité en ce qui concerne le premier congé parental et au moins quatre mois avant le début du deuxième congé parental.

(3) La naissance dûment certifiée par l'officier de l'état civil doit être déclarée à la Caisse dans le même délai à compter de la déclaration prévue à l'article 55 du Code civil, ensemble avec les attestations nécessaires à la détermination du droit et de la période de paiement.

En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la Caisse avant la septième semaine suivant l'accouchement. Dans le cas contraire, le parent concerné en informe par écrit la Caisse dans le même délai.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de douze ans, les adoptants doivent transmettre à la Caisse, ensemble avec la demande prévue au paragraphe 2, un certificat du tribunal attestant que la procédure en vue de l'adoption a été entamée.

(4) Dès que le début du congé parental peut être déterminé sur base des pièces justificatives fournies, la Caisse notifie aux parents la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle celle-ci est accordée. En même temps, elle en informe utilement le ou les employeurs du parent salarié.

A partir de la notification de la décision d'octroi de l'indemnité pour la période déterminée, le choix du congé parental est définitif et le parent n'est plus recevable à renoncer au congé parental.

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

(5) Les employeurs, les administrations et établissements publics, notamment les organismes de la sécurité sociale, sont tenus de fournir à la Caisse pour l'avenir des enfants, sous format électronique s'ils sont disponibles dans ce format, sinon sur tout autre support, les renseignements et données que celle-ci leur demande pour la détermination du droit, le calcul et le contrôle de l'indemnité de congé parental.

Art. III. L'article 1^{er} de la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil est modifié comme suit:

« **Art. 1^{er}.** (1) En cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit « congé d'accueil », d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. En cas d'adoption multiple, la durée du congé d'accueil est portée à douze semaines.

Si les deux parents sont occupés dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé, ils désignent d'un commun accord celui qui sollicite le congé d'accueil.

Il en est de même si l'un des parents exerce une activité professionnelle non salariée.

Lorsque le congé d'accueil a été sollicité et accordé à un parent conformément aux dispositions du présent alinéa, il ne peut plus être sollicité par l'autre parent.

Au cas où l'un des conjoints adoptants a obtenu le bénéfice du congé d'accueil visé à l'article 29, paragraphe 2 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, le congé d'accueil prévu par les dispositions du présent article ne peut plus être accordé.

(2) S'il n'y a qu'un seul adoptant salarié, celui-ci peut seul bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis ne vive déjà en communauté domestique avec l'adoptant ou qu'il s'agisse de l'enfant de son conjoint ou partenaire au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats. »

Art. IV. La loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu est modifiée comme suit :

1° Au numéro 1a de l'article 11, à la première phrase le mot « ou » entre « Mutualité des employeurs » et « l'Association d'assurance accident » est remplacé par une virgule et le numéro 1a est complété in fine par les termes « ou la Caisse pour l'avenir des enfants ».

Le même numéro 1a est complété d'une lettre e) qui prend la teneur suivante :

« l'indemnité de congé parental visée à l'article 306, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale ; »

2° A l'article 95a, à la première phrase le mot « ou » entre « Mutualité des employeurs » et « l'Association d'assurance accident » est remplacé par une virgule et après le mot « accident » il est ajouté les termes « ou la Caisse pour l'avenir des enfants ».

A l'article 95a in fine le point est remplacé par un point-virgule et l'article 95a est complété d'une lettre d) qui prend la teneur suivante :

« l'indemnité de congé parental visée à l'article 306, alinéa 1 du Code de la sécurité sociale ; »

Art. V. La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit :

Les articles 29bis à 29septies modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat sont remplacés par les dispositions suivantes :

« **Art. 29bis.** (1) Il est introduit un congé spécial dit « congé parental », accordé à toute personne, ci-après appelée « le parent », en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis et de douze ans accomplis en cas d'adoption. Par enfant il y a lieu d'entendre les enfants nés hors mariage, dans le mariage et adoptifs.

Peut prétendre au congé parental le parent, pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental auprès de l'Etat pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine ;

- est affilié obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article 1^{er}, alinéa 1, sous 1), 2) et 10) du Code de la sécurité sociale ;

- est détenteur de cet engagement pendant toute la durée du congé parental ;

- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès de

l'Etat sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois ;

- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

(2) La condition d'affiliation continue pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.

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

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

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

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

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

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

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, si à la suite d'un changement

de la durée de travail applicable la durée de travail exigée par la première phrase des paragraphes 2 et 3 n'est plus respectée au début du congé parental, le parent a droit uniquement à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article.

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

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

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

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

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le chef d'administration ou son délégué et le parent endéans un délai de quatre semaines de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le chef d'administration ou son délégué, ne sont possibles qu'à l'intérieur des formes de congé parental prévues au paragraphe 2. Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.

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

Art. 29quater. (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après « premier congé parental », sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental et de l'indemnité de congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde a droit à un congé parental s'il remplit les autres conditions légales.

Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du présent paragraphe doit être pris à partir du premier jour de la neuvième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au ministre du ressort dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

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

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

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

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

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

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

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

– lorsqu'une proportion significative d'un département ou d'une administration demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée ;

– lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'œuvre dans la branche visée ;

– lorsque l'agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'administration ;

– lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

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

– en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent, justifiée par certificat médical ;

– en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

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

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

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

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

Art. 29sexies. (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

(2) Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

(3) Le congé parental entamé prend fin à la date de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande. Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après la date de décès ou le rejet de la demande d'adoption.

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.

Lorsque le ministre du ressort a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même administration, à une priorité de réemploi 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.

(4) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou du premier congé parental, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé le ministre du ressort. La même disposition s'applique à l'autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

(5) En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d'accueil, celui-ci interrompt le congé parental. La fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l'un des parents est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci.

(7) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais réglementaires.

(8) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.

Art. 29septies. (abrogé) »

Art. VI. La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifiée comme suit :

Les articles 30bis à 30septies de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux sont remplacés par les dispositions suivantes.

« **Art. 30bis.** (1) Il est introduit un congé spécial dit « congé parental », accordé à toute personne, ci-après appelée « le parent », en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis et de douze ans accomplis en cas d'adoption. Par enfant il y a lieu d'entendre les enfants nés hors mariage, dans le mariage et adoptifs.

Peut prétendre au congé parental le parent pour autant qu'il

- est affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental auprès d'une même administration communale ou d'un même établissement public communal pour une durée de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine;

- est affilié obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article 1^{er}, alinéa 1, sous 1), 2) et 10) du Code de la sécurité sociale ;

- est détenteur de cet engagement pendant toute la durée du congé parental ;

- n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel dans l'administration communal ou l'établissement public communal sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée mensuelle de travail presté avant le congé parental ou réduit sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois ;

- élève dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

(2) La condition d'affiliation continue pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale précédant immédiatement une période couverte par un titre d'engagement conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de durée d'occupation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.

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

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

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

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

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

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

Pour l'application des paragraphes 2, 3 et 4, est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, si à la suite d'un changement de la durée de travail applicable la durée de travail exigée par la première phrase des paragraphes 2 et 3 n'est plus respectée au début du congé parental, le parent a droit uniquement à un congé parental conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article.

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

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

(8) Le fonctionnaire qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec le collège des bourgmestre et échevins ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. Le collège des bourgmestre et échevins examine sa demande et y répond en tenant compte du besoin du service et du besoin du fonctionnaire. En cas de rejet de la demande faite par le fonctionnaire, le collège des bourgmestre et échevins est tenu de motiver son rejet.

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

(9) Pour les formes de congé parental prévues au paragraphe 2, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par le collège des bourgmestre et échevins et le parent endéans un délai de quatre semaines de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et le collège des bourgmestre et échevins, ne sont possibles qu'à l'intérieur des formes de congé parental prévues au paragraphe 2. Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.

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

Art. 30quater. (1) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, appelé ci-après « premier congé parental », sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental et de l'indemnité de congé parental.

Par exception à l'alinéa précédent, le parent qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde a droit à un congé parental s'il remplit les autres conditions légales.

Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du présent paragraphe doit être pris à partir du premier jour de la neuvième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande au collège des bourgmestre et échevins dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

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

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

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

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

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

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

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

– lorsqu'un nombre significatif des agents d'une administration communale ou d'un établissement public communal demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée ;

– lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'un manque de personnel dans l'administration ou dans le service concerné ;

– lorsque l'agent est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'administration ;

– lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

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

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

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

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

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

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

Art. 30sexies. (1) Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants.

(2) Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

(3) Le congé parental entamé prend fin à la date de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande. Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après la date de décès ou le rejet de la demande d'adoption.

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.

Lorsque le collège des bourgmestre et échevins a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même administration communale ou le même établissement public communal, à une priorité de réemploi 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.

(4) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou du premier congé parental, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé le collège des bourgmestre et échevins. La même disposition s'applique à l'autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

(5) En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d'accueil, celui-ci interrompt le congé parental. La fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif

au congé de maternité auquel pourra prétendre l'un des parents est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci.

(7) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais réglementaires.

(8) A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi.

Art. 30sexies. (abrogé) »

Art. VII. Le point h) de l'article 4 de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail est ainsi modifié :

« h) les articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales. »

Dispositions abrogatoires et transitoires

Art. VIII.

1° Les articles 1 à 6 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales sont abrogés.

2° Les normes régissant le congé parental avant l'entrée en vigueur de la présente loi sont applicables aux demandes de congé parental introduites à la Caisse avant l'entrée en vigueur des présentes dispositions.

3° Ne pourront prétendre aux dispositions de la présente loi, les parents ayant bénéficié pour le même enfant d'un congé parental régi par les dispositions législatives avant l'entrée en vigueur de la présente loi. Ne pourront également pas prétendre aux dispositions de la présente loi, les parents ayant bénéficié pour le même enfant de l'allocation d'éducation abrogée depuis le 1^{er} juin 2015 par l'article 2, alinéa 9 de la loi du 19 décembre 2014 relative à la mise en œuvre de paquet d'avenir-première partie (2015) ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature.

4° Tant que le montant du salaire social minimum horaire reste inférieur à 11,2159 euros, ce montant se substitue au salaire social minimum horaire au premier alinéa du paragraphe 2 de l'article 307 du Code de la sécurité sociale.

Mise en vigueur

Art. IX. La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial.

Commentaire des articles

Article I.

Cet article regroupe les modifications apportées au Code du travail.

Point 1° – article L.234-43.

Le libellé du paragraphe 1 prévoit de manière générale une augmentation de la limite d'âge de l'enfant pour lequel un congé parental peut être demandé. Cette limite est ainsi augmentée à six ans en cas de naissance d'un enfant ou à douze ans de l'enfant en cas d'adoption. L'adaptation de l'âge a entre autres été faite dans un souci de cohérence des politiques sociales et de l'éducation. L'âge de six ans correspond en principe à la fin du 1^{er} cycle de l'école fondamentale et c'est l'âge auquel l'enfant a droit à la première majoration d'âge en matière de prestations familiales. La réforme du congé parental se veut ainsi cohérente avec les réformes en cours dans le domaine de la petite enfance et la politique de continuation de l'offre dans les structures d'accueil et d'éducation des enfants. Au niveau de l'adoption, la limite d'âge a été élevée à douze ans de l'enfant. Cette faculté doit néanmoins être nuancée puisqu'elle s'applique aux parents adoptant un enfant plus âgé. Les auteurs du projet de loi n'ont pas voulu priver le parent adoptant de son éventuel droit au congé parental en raison de la limite d'âge de six ans. C'est pourquoi qu'en cas d'adoption, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, à partir de la date du jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de douze ans accomplis de l'enfant.

Les conditions d'obtention du congé parental ont été largement maintenues sauf celle relative à la domiciliation et de résidence au pays tout comme celle de l'occupation légale sur un lieu de travail situé sur le territoire national. Ces conditions ont été supprimées vu leur contrariété aux normes de droit européen. Le droit au congé parental s'ouvre en effet en raison de l'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental et ce indépendamment du fait que l'employeur soit établi légalement au Luxembourg. Les autres conditions d'obtention ont été maintenues inchangées ainsi que les exceptions prévues à l'article L.234-43, alinéa 2. La condition d'être bénéficiaire de l'allocation familiale a également été abolie, puisqu'elle n'a eu aucune justification valable. Pour clarifier cependant le lien familial entre le parent et l'enfant, une définition de l'enfant ouvrant le droit au congé parental a été insérée dans le texte. Il s'agit en effet des enfants nés dans le mariage, les enfants nés hors mariage et les enfants adoptifs. Pour pouvoir prétendre au congé parental, il n'est plus requis que l'enfant soit élevé dans le foyer familial depuis la naissance ou l'accueil ou y a été élevé avant le début du congé parental. Cette condition a été allégée dans le sens que le parent bénéficiaire du congé parental doit, pendant la durée du congé parental, élever son ou ses enfants dans son foyer et s'adonner à leur éducation.

Il a été de la volonté des auteurs de rendre le congé parental accessible aux personnes travaillant au moins dix heures par semaine. La condition d'avoir été occupé pendant au moins vingt heures par semaine pendant les douze mois précédant le début du congé parental est ainsi ramenée à seulement dix heures par semaine. Le libellé du premier tiret du paragraphe 1 a par conséquent été adapté à la réalité du monde du travail d'aujourd'hui : nombreuses sont les personnes qui cumulent plusieurs contrats de travail auprès de divers

employeurs. La faculté de prendre le congé parental doit ainsi rester une option pour les parents travaillant dans ce cas de figure. Néanmoins, cette ouverture nécessite la mise en place d'un cadre afin de permettre la gestion pratique de ces cas de congé parental et qui sera détaillé ci-dessous en relation avec le commentaire de l'article L. 234-44. Il est à noter que l'abaissement du nombre d'heures de travail à prester pour ouvrir droit au congé parental est cohérent par rapport aux mesures décidées dans le cadre du « Zukunftspak »⁴. Dans ce contexte, l'allocation d'éducation a été abrogée. Elle bénéficiait principalement à des personnes n'exerçant pas d'activité professionnelle, alors que pour l'octroi du congé parental une affiliation obligatoire à titre d'une occupation professionnelle d'au moins vingt heures était exigée. Ainsi, l'abaissement du nombre d'heures élargit le cercle de ceux et celles qui, tout gardant un lien avec une activité professionnelle, souhaitent interrompre leur carrière pour se consacrer à l'éducation de leur enfant.

Dans le libellé du paragraphe 2, la terminologie a été alignée suivant les changements intervenus en matière de politique de l'emploi.

Point 2° – article L.234-44.

Les formes de congé parental prévues par le dispositif de 1999 ont été maintenues et complétées par des formes de congé parental répondant davantage à l'évolution progressive des besoins des parents qui travaillent, d'une part, et celle des exigences du monde professionnel, d'autre part. La réforme du congé parental avec les formes de congé parental plus flexibles veut inciter surtout les pères à prendre leur congé parental et favoriser un meilleur partage des responsabilités des deux parents dans les soins et l'éducation de leur enfant.

L'article énumère dans les paragraphes 1 à 4 les différentes formes de congé parental qui s'offrent désormais aux parents en fonction de leur situation professionnelle. Les dispositions de base du congé parental de 1999 ont été maintenues, à savoir la possibilité de prendre le premier congé parental consécutif au congé maternité ou d'allaitement ou au congé d'accueil et le deuxième congé parental sur une durée de six ou de douze mois à mi-temps.

Afin de flexibiliser davantage le dispositif, plusieurs formes de congé parental sont dorénavant proposées aux parents. Le congé parental à temps plein peut ainsi être pris sur une durée de quatre ou de six mois. Les parents sont ainsi laissés libres dans leur choix de décider pendant quelle durée ils souhaitent interrompre leur carrière professionnelle. L'ajout de la période de quatre mois est celle préconisée par la directive 2010/18/UE du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par les partenaires sociaux au niveau européen sur le congé parental. A noter que l'employeur est tenu d'accorder le congé parental sauf report possible pour le second congé pour les motifs énumérés limitativement à l'article L. 234-46 au paragraphe 3.

Le paragraphe 2 introduit la forme du congé parental fractionné dans notre droit national. Le congé parental fractionné, tant celui conduisant à la réduction de la durée hebdomadaire totale de travail effectivement presté que celui se répartissant sur quatre mois calendrier sur une période de vingt mois, peut être demandé

⁴ Loi du 19 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du paquet d'avenir – première partie (2015)

par le parent, en accord avec l'employeur, s'il a été occupé pendant les douze mois précédant le début du congé parental à raison d'une tâche complète.

Le libellé du paragraphe 3 prévoit que le parent, occupé soit à mi-temps ou plus auprès d'un employeur, peut demander, toujours en accord avec l'employeur, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Les formes de congé parental à temps partiel vont de pair avec la réduction de moitié de la durée du temps de travail presté avant le congé parental.

Le paragraphe 4 règle le congé parental pour les parents cumulant plusieurs contrats de travail ou qui travaillent entre dix heures et dix-neuf heures par semaine. Les parents tombant sous l'application des présents paragraphes peuvent demander un congé de six mois ou de quatre mois par enfant sous réserve que tous les employeurs acquiescent à la demande de congé parental.

Le paragraphe 5 la durée de travail a été définie d'une façon neutre en renvoyant à la durée de travail figurant au contrat de travail du parent. Le deuxième alinéa du paragraphe fixe le contrôle de la durée de travail pour les congés des paragraphes 2 à 4 à la date de la demande.

Pour éviter qu'une modification de la durée de travail après présentation de la demande de congé parental ne conduise au refus du congé parental, il a été prévu deuxième contrôle au début du congé parental. En effet, si le parent ayant opté pour le congé fractionné travaille toujours à temps plein ou si la durée de travail hebdomadaire de celui ayant opté pour le congé à temps partiel est toujours comprise entre 20 et 40 heures, sa demande peut être acceptée. Si par contre ces conditions ne sont plus remplies, le parent n'est plus éligible pour la forme de congé parental choisie, mais il a toujours droit au congé parental à plein temps.

Le paragraphe 6 précise que le parent lié par un contrat d'apprentissage ne peut opter que pour le congé parental à temps plein de six mois. En effet, en raison de l'organisation scolaire, c'est la seule forme de congé parental adaptée aux parents apprentis.

Les paragraphes 7 et 8 n'appellent pas de commentaire.

Le paragraphe 9 vise à rendre opérationnelle la nouvelle forme de congé parental fractionné, ce tant pour l'employeur que pour le parent salarié. Il a été prévu, afin de permettre un maximum de transparence et de sécurité pour les deux parties, de déterminer les périodes de congé parental effectives dans un plan de congé parental à établir de commun accord entre l'employeur et le parent. A cet effet, le plan suivant lequel le droit au congé parental est utilisé doit être arrêté et signé en amont de la période de congé parental par les parties intéressées endéans le délai de quatre semaines à dater de la demande de congé parental de la part du parent. Afin de garantir au maximum le bon déroulement du congé parental fractionné pour le parent et l'employeur et de garantir une application sûre de cette disposition, des modifications au plan de congé parental dûment arrêté ne sont possibles que pour des aménagements des horaires ou de mois de calendrier. Il a été expressément exclu que la forme de congé parental choisie et autorisée par la Caisse ne puisse être modifiée. Au cas où un plan de congé parental ne peut être établi faute d'accord de l'employeur, ce dernier est tenu d'en informer le parent dans un délai de deux semaines de la demande et de lui proposer au cours d'un entretien un plan de congé parental alternatif au précédent. Si aucun plan ne peut ainsi être arrêté, le parent peut opter, à son choix, pour le congé parental à temps plein de quatre ou de six mois.

Le tableau récapitulatif suivant reprend les formes de congé parental auxquelles les parents peuvent prétendre en fonction de leur situation professionnelle :

	Durée de travail maximale	Durée de travail ≥ 20 et ≤ 40 hrs/semaine	Durée de travail ≥ 10 et ≤ 20 hrs/semaine	Contrat d'apprentissage
1 employeur	CP plein temps 4 ou 6 mois CP temps partiel 8 ou 12 mois CP fractionné 1 jour par semaine pendant 20 mois CP fractionné 4 mois pendant une période maximale de 20 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois CP temps partiel 8 ou 12 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois
Plusieurs employeurs	CP plein temps 4 ou 6 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois	CP plein temps 4 ou 6 mois	/

Point 3° – article L.234-45.

L'obligation de prendre le premier congé parental consécutivement au congé de maternité/d'allaitement ou au congé d'accueil a été maintenue au paragraphe 1. Afin de faciliter la lecture du texte, ce congé parental a été qualifié de premier congé parental. Si le premier congé parental n'est pas pris consécutivement au congé de maternité ou d'accueil, le droit à y prétendre est perdu. Une dérogation à cette disposition est prévue pour le parent monoparental qui vit seul avec son enfant dont il a la garde.

Si le droit au congé maternité ou au congé d'accueil n'est pas ouvert ou ne peut être pris, il est possible pour un parent de prendre le premier congé parental à partir du premier jour de la neuvième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

Aux paragraphes 2 et 3, le formalisme qui entoure la demande pour le premier congé parental est resté inchangé. Il convient cependant de rappeler que l'employeur doit accorder la demande du parent pour le premier congé parental à temps plein sur une durée de quatre ou de six mois et l'employeur peut accorder le congé parental à temps partiel sur une durée de huit à douze mois.

Point 4° – article L.234-46.

Le libellé du paragraphe 1 précise qu'un deuxième congé parental peut être pris par le parent qui n'a pas bénéficié du premier congé parental. Il n'est dès lors pas possible de transférer son droit au congé parental à l'autre parent de l'enfant. Il en est de même pour le parent monoparental qui ne peut bénéficier que d'une fois d'un congé parental.

Comme la limite d'âge pour prendre le congé parental a été augmentée à six ans, le deuxième parent peut prendre le deuxième congé parental avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de six ans accomplis. En cas d'adoption, le congé parental peut être pris endéans une période de six ans à compter de la fin du congé

d'accueil ou, à défaut de congé d'accueil, à partir de la date du jugement d'adoption, avant que la limite d'âge de douze ans accomplis de l'enfant ne soit atteinte. La présente disposition allège le strict respect que le congé parental ne doit déjà être consommé pour moitié avant que l'âge maximal de l'enfant ne soit atteint.

La forme de présentation de la demande pour le droit au deuxième congé parental est restée inchangée. Tout comme pour le premier congé parental, l'employeur doit accorder la demande du parent pour le deuxième congé parental à temps plein sur une durée de quatre ou de six mois. L'employeur peut accorder le congé parental à temps partiel sur une durée de huit à douze mois ou le congé parental fractionné sur base du plan de congé parental dûment arrêté et signé par le parent et son employeur. Le délai pour notifier la demande à l'employeur pour le deuxième congé parental a été porté de six mois à quatre mois. Vu que l'article L.234-47 prévoit que les deux parents peuvent dorénavant prendre leur congé parental ensemble, il s'est avéré nécessaire de réduire ce délai pour permettre au parent qui ne peut prétendre au congé de maternité de prendre son congé parental au moment de la naissance de l'enfant. Laisser subsister le délai de six mois pour demander le deuxième congé parental aurait eu pour conséquence dans ce cas de figure que l'un des parents se voit imposer d'opérer un choix et d'introduire une demande de congé parental à un stade encore précoce de la grossesse.

Les paragraphes 3 et 4 n'appellent pas de commentaire supplémentaire.

Point 5° – article L.234-47.

L'article précise les conditions générales pour toutes les formes de congé parental.

Ainsi les paragraphes 1 et 2 précisent que le droit au congé parental n'est ouvert qu'une seule fois pour un parent pour le même enfant et que le droit au congé parental ne peut être transféré à l'autre parent.

Au sens du présent article, les deux parents peuvent dorénavant prendre leur congé parental en même temps. La disposition interdisant cette possibilité a été supprimée du présent texte. Les auteurs ont ainsi suivi l'avis de la Commission européenne suivant laquelle cette restriction est susceptible de contredire le caractère individuel du droit au congé parental qui ne peut être soumis à des restrictions qui auraient trait à l'exercice du même droit par l'autre parent. Aux yeux de la Commission, « *une telle conditionnalité semble ainsi constituer une violation de la clause 2.1 de l'accord-cadre sur le congé parental, tel que mis en œuvre par la directive 2010/18/UE.* » La réforme offre ainsi la possibilité aux parents de prendre le premier congé parental et le deuxième congé parental pour le même enfant conjointement. Dans la pratique, cela se traduit donc par la possibilité de s'investir auprès de l'enfant qui vient de naître pour une durée allant jusqu'à 15 mois (2 mois de congé maternité postnatal, 1 mois de congé allaitement, 2 fois congé parental de six mois à plein temps).

Les paragraphes suivants du présent article restent inchangés dans leur portée. Il convient cependant de noter qu'une précision a été apportée au paragraphe (5) pour tenir compte de la nouvelle forme de congé parental fractionné. Le congé parental fractionné conduit à une suspension proportionnelle du contrat de travail en fonction de la forme choisie.

Point 6° – article L.234-48.

Cet article n'appelle pas de commentaire.

Point 7° – article L.234-56.

Cet article relatif au congé d'accueil a été modifié pour le faire harmoniser aux nouvelles dispositions en matière de congé parental. Ainsi, le congé d'accueil peut être accordé en cas d'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans. Tel qu'il a déjà été indiqué sous le commentaire relatif à l'article L.234-43 ci-dessus, la limite d'âge pour pouvoir prétendre au congé parental a été augmentée aux douze ans de l'enfant en cas d'adoption. Outre l'augmentation de la limite d'âge de l'enfant adopté pour pouvoir prétendre au congé d'accueil, les dispositions de l'article ont été formulées de manière neutre sur le plan du genre. Au deuxième alinéa du paragraphe 1 il a été prévu que les parents désignent d'un commun accord celui qui bénéficie du congé d'accueil.

Le paragraphe 2 a été complété en ce qu'il exclut désormais du bénéficiaire du congé d'accueil l'adoption de l'enfant du conjoint ou du partenaire.

Article II.

Cet article regroupe les modifications apportées au Code de la sécurité sociale.

Point 1° - article 240 point 10).

Le basculement de l'indemnité forfaitaire vers une indemnité de congé parental qualifiée de revenu de remplacement implique que l'indemnité soit désormais soumise aux charges fiscales et sociales. L'ajout au point 10) de l'article 240 implique donc que le bénéficiaire de l'indemnité de congé parental paiera lui-même la part salariale des cotisations d'assurance pension.

Point 2°

L'intitulé du livre IV du Code de la sécurité sociale a été complété par l'ajout des mots « et indemnité de congé parental » ceci afin de tenir compte de la nature différente des prestations familiales et de la nouvelle indemnité de congé parental. Suivant une jurisprudence constante de la CJUE, les prestations familiales sont destinées à couvrir les frais liés aux besoins des enfants et sont attribuées sans distinction de condition de ressources ou de fortune et ne sont pas liées à l'activité professionnelle ou non des parents. Les prestations familiales sont accordées suivant des critères d'âge et en fonction du nombre des enfants. La nouvelle indemnité de congé parental ne peut quant à elle plus être qualifiée de prestation familiale. Constituant désormais un revenu de remplacement, elle vient compenser la perte de revenu due à la cessation totale ou partielle de l'activité professionnelle du parent pendant la période où le parent s'adonne à l'éducation et aux besoins de son enfant. Elle vise ainsi à contribuer au maintien des conditions d'existence

des parents. Le montant de l'indemnité se base sur le revenu cotisable au titre de l'assurance pension avant l'interruption professionnelle et ce indépendamment du nombre d'enfants ou de leur âge.

Point 3° – articles 306 à 308.

Les articles 306 à 308 seront chacun munis d'un intitulé pour faciliter la lisibilité du texte.

Les statistiques, analyses et sondages ont clairement montré que le congé parental est moins intéressant plus le revenu du demandeur potentiel est élevé. Etant donné que la réforme du Gouvernement entend augmenter « *la proportion des pères ayant recours à cette prestation* » et permettre une meilleure conciliation vie professionnelle et familiale, le volet de l'indemnité est un élément clé pour atteindre ces objectifs. Voilà pourquoi les auteurs ont proposé de faire de l'indemnité de congé parental forfaitaire un réel revenu de remplacement payé en continuation et au prorata de la rémunération perdue par le parent bénéficiaire du congé parental. L'indemnité de congé parental sera versée indépendamment du fait que le parent soit salarié ou non salarié.

Les auteurs ont ainsi suivi l'avis du Conseil d'Etat du 30 avril 2004 qui suggérait déjà de faire de l'indemnité forfaitaire une indemnité pouvant être qualifiée de réel revenu de remplacement venant compenser la perte de revenu en raison de la réduction du temps de travail du parent qui s'adonne pendant la durée du congé parental à l'éducation de son enfant. Cette approche vise également à permettre aux parents d'avoir une carrière d'assurance pension continue rendant superflu les divers mécanismes pour combler les lacunes dues à l'éducation d'enfants. Avec la revalorisation de l'indemnité de congé parental et le fait que l'impact financier sur les finances du ménage soit ainsi apaisé, le Gouvernement espère un effet de cascades positif pour les femmes. Si les pères assument davantage de responsabilité dans l'éducation des enfants on peut en déduire qu'il est plus facile et satisfaisant pour les femmes de rester ou de retourner dans leur emploi et de maintenir le même niveau de salaire. Il est cependant à préciser que le droit à l'indemnité de congé parental n'est ouvert que si les conditions énumérées à l'article L.234-43 du Code du travail sont remplies.

L'indemnité de congé parental sera calculée en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension. Le montant de l'indemnité correspond au revenu professionnel mensuel moyen au cours des douze mois de calendrier précédant le début du congé parental. Le mode de calcul a ainsi été calqué sur celui de l'indemnité compensatoire en matière de reclassement interne et externe. Ce choix a été opéré car il constitue une importante simplification administrative et permet à la Caisse d'utiliser une chaîne informatique récente pour calculer et liquider rapidement le revenu de remplacement au bénéficiaire de l'indemnité. En outre, cette façon de procéder permet une opérationnalisation à suffisamment court terme pour le Centre commun de la sécurité sociale et la Caisse pour l'avenir des enfants.

Comme l'indemnité de congé parental est désormais calculée sur base du revenu cotisable au titre de l'assurance pension, le Centre commun de la sécurité sociale procédera au calcul de l'indemnité et fournira les données relatives à ce revenu en vertu de l'article 413, alinéa 1, point 1) du Code de la sécurité sociale. Le paiement de l'indemnité de congé parental au bénéficiaire du droit incombera in fine cependant à la Caisse.

Des limites inférieures et supérieures de l'indemnité de congé parental ont été fixées pour un contrat plein temps, à savoir une limite inférieure équivalente au salaire social minimum non qualifié et une limite

supérieure qui ne saurait dépasser les cinq tiers du salaire social minimum. Ces montants correspondent toujours à des contrats de travail à plein temps de cent soixante-treize heures par mois.

A l'instar des autres revenus de remplacement, l'indemnité de congé parental est soumise aux charges sociales et fiscales applicables en matière de salaires. La part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse, et la part salariale est à charge du parent. Elle sera également prise en considération ultérieurement lors du calcul de la pension. Dans ce contexte, il y a lieu de préciser que le dispositif des « baby years » n'a aucune influence sur le nouveau système du revenu de remplacement que constituera l'indemnité de congé parental : ce dispositif, initialement conçu pour parfaire des carrières d'assurance pension, reste maintenu et pourra être demandé par le ou les parents qui répondent aux conditions prévues par la législation en vigueur.

L'indemnité est également soumise à l'adaptation en fonction de l'échelle mobile applicable aux salaires. Les seuils minimum et maximum évoluent avec le salaire social minimum horaire qui lui subit un ajustement périodique. Il n'y a dès lors pas lieu de préciser davantage une revalorisation de l'indemnité de congé parental dans le texte.

L'indemnité de congé parental ne sera pas mise en compte jusqu'à concurrence de trente pour cent de son montant brut en vue de la détermination des prestations dues au titre de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

Finalement, pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent doit présenter une demande écrite à la Caisse, qui est, suivant la forme de congé parental choisie, accompagnée du plan de congé parental dûment arrêté et signé par le salarié et l'employeur.

Article III.

L'article 1^{er} de la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil est modifié pour faire harmoniser les dispositions à celles en matière de congé parental. Ainsi, le congé d'accueil peut être accordé en cas d'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de douze ans. Tel qu'il a déjà été indiqué sous le commentaire relatif à l'article 1^{er} ci-dessus, la limite d'âge pour pouvoir prétendre au congé parental a été augmentée aux douze ans de l'enfant en cas d'adoption. Outre l'augmentation de la limite d'âge de l'enfant adopté pour pouvoir prétendre au congé d'accueil, les dispositions de l'article ont été formulées de manière neutre sur le plan du genre. Au deuxième alinéa du paragraphe 1 il a été prévu que les parents désignent d'un commun accord celui qui bénéficie du congé d'accueil.

Le paragraphe 2 a été complété en ce qu'il exclut désormais du bénéficiaire du congé d'accueil l'adoption de l'enfant du conjoint ou du partenaire.

Article IV.

L'article regroupe les modifications apportées à la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu.

La modification au niveau de l'article 11 au numéro 1a et de l'article 95a de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu est opérée pour permettre une mise en concordance des dispositions fiscales avec celles relatives à la sécurité sociale. Comme le présent projet remplace l'ancienne indemnité forfaitaire à un réel revenu de remplacement, ce dernier se substitue à un salaire imposable. Cette modification prévoit en conséquence la soumission à l'impôt de l'indemnité de congé parental payée par la Caisse pour l'avenir des enfants. L'article 11 au numéro 1a est ainsi complété d'une lettre e) et parallèlement l'article 95a est complété d'une lettre d) visant précisément l'indemnité de congé parental de l'article 306, alinéa 1 du Code de la sécurité sociale.

Article V.

Les modifications des articles 29bis à 29septies de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat sont opérées pour permettre une mise en concordance des dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires de l'Etat avec celles relatives de la présente loi.

Article VI.

Les modifications des articles 30bis à 30septies de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux sont opérées pour permettre une mise en concordance des dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires communaux avec celles relatives de la présente loi.

Art. VII.

Il a lieu de modifier le point h) de l'article 4 de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail. Ce point vise désormais uniquement les dispositions relatives au congé pour raisons familiales subsistant dans la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, à savoir les articles 13 à 18 de ladite loi.

Art. VIII. Dispositions abrogatoires et transitoires

Point 1°

Les articles 1 à 6 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales sont abrogés au vu de leur intégration dans le Code de la sécurité sociale dans le livre IV intitulé « Prestations familiales » par la loi modifiée du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique.

Points 2° et 3°

Il est nécessaire de prévoir des dispositions qui permettent de déterminer à quel moment un parent qui demande un congé parental tombe sous l'ancienne ou la nouvelle législation. En raison des délais à respecter pour l'introduction d'une demande de congé parental auprès de l'employeur (2 mois avant le début du congé de maternité pour le 1er congé parental, 4 mois avant le début du 2e congé parental), les auteurs du projet de loi ont arrêté comme point de départ pour l'application des dispositions nouvelles, les demandes qui sont introduites à la Caisse après l'entrée en vigueur de la loi. Concrètement, si une demande pour le congé parental est introduite avant le vote de la loi pour un congé parental, mais dont le début du congé parental se situe plus tard, les anciennes dispositions continuent à s'appliquer. Par ailleurs, il y a lieu de prévoir des dispositions anti-cumul pour les parents qui ont déjà bénéficié du congé parental sous l'ancien régime, de même que pour ceux qui, pour le même enfant, ont bénéficié de l'allocation d'éducation qui existait jusqu'au 1^{er} juin 2015 ou d'une prestation étrangère de même nature.

Point 4°

Lors de l'introduction du congé parental, l'indemnité forfaitaire a été déterminée par le montant correspondant à l'ancienne allocation d'éducation. Elle n'était aucunement liée au salaire social minimum qu'elle dépassait pendant de nombreuses années. Actuellement, le montant brut du salaire social minimum s'élève à 1.922,96 euros, le montant brut de l'indemnité forfaitaire de congé parental est de 1.778,31 euros. L'intention de faire de l'indemnité un véritable revenu de remplacement présente certainement des avantages pour la plus grande majorité des bénéficiaires, mais risque de pénaliser la catégorie de personnes touchant le salaire social minimum non qualifié ou un salaire sensiblement supérieur par rapport à leur situation sous l'égide de la législation actuelle. En effet, le futur revenu de remplacement sera soumis aux charges et cotisations sociales, de sorte que le montant net imposable à toucher dans ces cas ne s'élèverait à 1.695,51 euros. L'indemnité forfaitaire actuelle, après déduction des cotisations d'assurance maladie et d'assurance dépendance, s'élève à 1.710,35 euros nets. Cette différence devrait être absorbée soit au prochain relèvement du niveau du salaire social minimum, soit dans le cadre de la prochaine adaptation du salaire social minimum à l'indice pondéré du coût de la vie. Jusqu'à cette échéance, il y a lieu de garantir à la catégorie de personnes touchant le salaire social minimum non qualifié ou un salaire sensiblement supérieur le montant actuel de l'indemnité de congé parental qui se situe à 11,2159 euros par heure.

Art. IX. Mise en vigueur

La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa publication au Mémorial.

Fiche financière
Description de l'estimation de l'impact financier

Mesures prises en compte dans l'estimation de l'impact financier de la réforme du congé parental :

- La durée du congé parental (CP) ne se limite plus à 12 mois pour le CP mi-temps respectivement à 6 mois pour le CP temps plein, mais peut être de 12 mois ou de 8 mois pour le CP à mi-temps et de 6 mois ou de 4 mois pour le CP à temps plein.
- L'indemnité de congé parental n'est plus une indemnité forfaitaire fixe de 1.778,31 EUR pour le CP temps plein et de 889,15 EUR pour le CP mi-temps mais devient une indemnité variable en fonction de la rémunération antérieure avec comme montant minimal le salaire social minimum et comme montant maximal 3.200 EUR brut. Ces montants sont mis en compte pour une activité de 100% et réduits en fonction du pourcentage d'activité réelle.
- La Caisse prend en charge la part employeur des cotisations pour l'assurance maladie et pour l'assurance pension (actuellement pris en charge par l'Etat sur base d'une indemnité forfaitaire fixe).
- L'indemnité de congé parental est soumise aux prélèvements fiscaux et sociaux de droit commun.

Référentiel

Les projections reprises ci-après s'appuient sur l'hypothèse d'évolution du nombre de bénéficiaires du congé parental retenue par la Caisse dans le cadre de l'élaboration du budget de l'Etat 2016 ainsi que sur l'hypothèse d'évolution de l'échelle mobile des salaires sur laquelle se base le budget de l'Etat pluriannuel 2015-2019. Toutefois, les montants présentés peuvent légèrement différer de ceux repris dans le budget de l'Etat 2016 ou dans le décompte de la Caisse dû au fait que le montant de l'indemnité du congé parental relatif à l'année 2014 ainsi que les projections qui en découlent n'ont pas été établis sur base des congés observés au cours de l'année mais sur base des congés ayant pris fin au cours de l'année.

Le coût supplémentaire à charge du budget de l'Etat, induit par le nouveau mode de calcul de l'indemnité de congé parental, correspond au coût supplémentaire que devra supporter la Caisse, diminué des cotisations pour l'assurance pension dues au titre du congé parental prises en charge par l'Etat dans le système actuel.

A noter que le coût supplémentaire estimé ne tient pas compte des recettes fiscales résultant du fait que l'indemnité de congé parental sera soumise aux prélèvements fiscaux. Le coût supplémentaire engendré ne se répercutera ainsi pas de manière intégrale sur le budget de l'Etat.

L'estimation de l'impact financier, telle que reprise dans les tableaux qui suivent, repose sur l'hypothèse que 50% des salariés prenant un CP temps plein optent pour la durée de 4 mois et que 50% des salariés prenant un CP mi-temps optent pour la durée de 8 mois.

Scénario 1 *Les nouvelles dispositions ne vont pas générer d'augmentation du nombre de bénéficiaires du congé parental par rapport à l'évolution retenue dans le cadre de l'élaboration du budget de l'Etat 2016.*

	Coût supplémentaire ETAT (en millions EUR)
2016	15,6
2017	17,0
2018	18,6
2019	21,4

Scénario 2 *Les nouvelles dispositions génèrent une augmentation de 10% du nombre de bénéficiaires du congé parental à temps plein (durée de 4 mois ou de 6 mois) par rapport à l'évolution retenue dans le cadre de l'élaboration du budget de l'Etat 2016.*

	Coût supplémentaire ETAT (en millions EUR)
2016	22,4
2017	24,2
2018	25,9
2019	28,9



FICHE D'ÉVALUATION D'IMPACT MESURES LÉGISLATIVES, RÉGLEMENTAIRES ET AUTRES

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant 1. le Code du travail ; 2. le Code de la sécurité sociale ; 3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil ; 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ; 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ; 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ; 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du Travail.
Ministère initiateur :	Ministère de la Famille et de l'Intégration
Auteur(s) :	Myriam Schanck (CNPF) Isabelle Heuertz (MFIGR)
Téléphone :	477.153-912 - 24783622
Courriel :	mschanck@secu.lu - isabelle.heuertz@fm.etat.lu
Objectif(s) du projet :	La réforme du congé parental vise à répondre aux objectifs suivants : • favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ; • créer une relation solide entre l'enfant et ses parents ; • mieux répondre aux besoins des parents ; • augmenter la proportion des pères qui en profitent afin de favoriser l'égalité des chances ; • augmenter le nombre de personnes en général qui y ont recours. En vue de réaliser ces objectifs, l'avant-projet de loi vise la flexibilisation des formes de congé parental auxquelles peuvent prétendre les parents en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants. Ensuite, une augmentation de l'âge des enfants ouvrant droit au congé parental a été introduite. Il devient ainsi possible de pouvoir prétendre au droit au congé parental tant que l'enfant n'a pas six ans accomplis ou douze ans en cas d'adoption. Finalement, l'indemnité de congé parental, actuellement forfaitaire, deviendra un réel revenu de remplacement au prorata du revenu professionnel perdu par le parent bénéficiaire du congé parental et plafonné à un certain seuil déterminé.
Autre(s) Ministère(s) / Organisme(s) / Commune(s)	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire Ministère de la Sécurité sociale



impliqué(e)(s)

Ministère des Finances
Ministère de la Fonction publique
Ministère de l'Intérieur
Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

Date :

14/12/2015



Mieux légiférer

1 Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens,...) consultée(s) : Oui Non

Si oui, laquelle / lesquelles : Organisations syndicales et patronales

Remarques / Observations :

2 Destinataires du projet :

- Entreprises / Professions libérales :

Oui Non

- Citoyens :

Oui Non

- Administrations :

Oui Non

3 Le principe « Think small first » est-il respecté ?
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?) Oui Non N.a. ¹

Remarques / Observations :

¹ N.a. : non applicable.

4 Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire ? Oui Non

Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière ?

Oui Non

Remarques / Observations :

5 Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? Oui Non

Remarques / Observations :



6

Le projet contient-il une charge administrative ² pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?)

Oui Non

Si oui, quel est le coût administratif ³ approximatif total ?
(nombre de destinataires x
coût administratif par destinataire)

² Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en œuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

³ Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple : taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

7

a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ?

Oui Non N.a.

Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?

Caisse pour l'avenir des enfants --> Centre commun de la sécurité sociale (signalétique), RNPP

b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel ⁴ ?

Oui Non N.a.

Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?

⁴ Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

8

Le projet prévoit-il :

- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui Non N.a.
- des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui Non N.a.
- le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui Non N.a.

9

Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ?

Oui Non N.a.

Si oui, laquelle :

Informations détenues par la Caisse pour l'avenir des enfants sur les prestations familiales

10

En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ?

Oui Non N.a.



Sinon, pourquoi ?

11

Le projet contribue-t-il en général à une :

- a) simplification administrative, et/ou à une
b) amélioration de la qualité réglementaire ?

Oui Non
 Oui Non

Remarques / Observations :

12

Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ?

Oui Non N.a.

13

Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office)

Oui Non

Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?

Centre commun de la sécurité sociale à l'entrée en vigueur de la loi.

14

Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ?

Oui Non N.a.

Si oui, lequel ?

Formation interne sur les nouvelles dispositions législatives et le mode de calcul de l'indemnité.

Remarques / Observations :



Egalité des chances

15

Le projet est-il :

- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
- positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez
de quelle manière :

Les nouvelles dispositions ont pour objectif de:

- favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ;
- créer une relation solide entre enfant et parents ;
- mieux répondre aux besoins des parents ;
- augmenter la proportion des pères qui profitent du congé parental afin de favoriser l'égalité des chances

- neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez pourquoi :

- négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez
de quelle manière :

16

Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? Oui Non N.a.

Si oui, expliquez
de quelle manière :

Directive « services »

17

Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation⁵ ? Oui Non N.a.

Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du
Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :

www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁵ Article 15 paragraphe 2 de la directive « services » (cf. Note explicative, p.10-11)



18

Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers⁶ ?

Oui

Non

N.a.

Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur :

www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁶ Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p.10-11)