



Projet No 48/2020-1

26 mai 2020

Congé pour soutien familial

Texte du projet

- Projet de loi complétant le Code du travail en portant création d'un congé pour soutien familial.
- Projet de règlement grand-ducal portant exécution de l'article L.234-81, paragraphe 1^{er}, point 1^o, du Code du travail relatif à la constatation de l'impact dommageable dans le cadre de la lutte contre la propagation du Covid-19

Informations techniques :

No du projet :	48/2020
Remise de l'avis :	meilleurs délais
Ministère compétent :	Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région
Commission :	Commission « Affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement »

.... Procedure consultative

Projet de loi complétant le Code du travail en portant création d'un congé pour soutien familial

I. Exposé des motifs

Dans le cadre de la lutte contre la pandémie du Coronavirus « Covid-19 », le Gouvernement avait pris plusieurs mesures d'urgence afin de limiter aussi bien que possible la propagation du virus. Parmi ces mesures, on citera tout d'abord la fermeture de l'ensemble des structures d'enseignement du 16 mars au 19 avril 2020, prolongée ensuite jusqu'au 11 mai 2020. Afin de tenir compte de la charge supplémentaire résultant de cette mesure pour les parents, le Gouvernement avait également étendu le droit pour tout salarié qui a un enfant de moins de 13 ans au congé pour raisons familiales, ceci le temps de la fermeture des structures d'enseignement.

De plus, ce même droit de congé avait été instauré pour les salariés qui ont des enfants en situation de handicap âgés entre 13 et 18 ans, sans que ces enfants aient besoin d'être hospitalisés contrairement à la règle ordinaire qui ne confère ce congé qu'aux parents dont l'enfant est hospitalisé. A noter que la limite d'âge de 18 ans ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la sécurité sociale, mais elle s'élève à 25 ans accompli dans ce cas.

A côté des structures d'enseignement, de nombreuses structures pour personnes handicapées et pour personnes âgées, autres que les structures d'hébergement, ont dû fermer leurs portes dans le cadre de la lutte contre la pandémie du Coronavirus « Covid-19 ». Il s'agit plus particulièrement des structures d'accueil et d'activités de jour, des structures de formation et de travail. Ces services sont fréquentés, d'une part, par des personnes âgées qui souffrent d'une perte d'autonomie considérable telle qu'il leur est impossible d'assurer seules certains actes de la vie courante et qu'elles ne peuvent pas rester seules à la maison. D'autre part, ils sont fréquentés par des personnes en situation de handicap, pour la plupart majeures, qui sont fortement dépendantes de l'assistance d'une tierce personne. Ces personnes habitent souvent chez un membre de leur famille ou un proche qui a été contraint de prendre congé pour s'occuper, pendant la journée, d'une personne handicapée ou âgée, suite à la fermeture des prédits services pour des raisons de lutte contre la pandémie du Coronavirus « Covid-19 ».

Au vu de ce qui précède, le gouvernement avait créé le congé pour soutien familial par règlement grand-ducal du 3 avril 2020. Ce congé rémunéré visait à venir en aide à ces salariés et travailleurs indépendants qui étaient amenés à s'occuper de leurs proches le temps de la fermeture d'une structure pour personnes en situation de handicap ou pour personnes âgées, en raison de la pandémie. Il s'agissait d'éviter que ces salariés et travailleurs indépendants doivent avoir recours à leur congé de récréation pour s'occuper d'une personne majeure en situation de handicap ou d'une personne âgée qui est fortement dépendante et qui réside chez eux.

Pour mettre en œuvre cette mesure, il a été décidé de s'inspirer d'un côté du congé français pour proche aidant prévu à l'article L3142-16 du Code du travail français dont peut bénéficier tout salarié lorsque des personnes déterminées (conjoint, concubin, ascendant, collatéral, personne résidant avec le salarié, etc.) présentent « *un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité* ». De l'autre côté, cette

mesure s'inspire également largement des dispositions législatives luxembourgeoises relatives au congé pour raisons familiales.

Par ailleurs, il a été décidé de se limiter aux travailleurs indépendants et salariés liés par un contrat de travail privé, car dans les domaines public et communal, les employés et fonctionnaires peuvent, dans ce cas, se voir accorder à titre exceptionnel une dispense de service.

A noter que le règlement grand-ducal du 3 avril 2020 portant introduction d'un congé pour soutien familial avait été pris sur base de l'article 32, paragraphe 4, de la Constitution. En d'autres mots, il s'agit d'un règlement d'urgence dont les dispositions peuvent être dérogatoires à la loi car prises dans le contexte de la crise internationale. Néanmoins, il faut savoir que ces règlements d'urgence ainsi que ses mesures sont valables que pendant la durée de l'état de crise.

Le Gouvernement ayant toutefois estimé qu'il y a un besoin réel de maintenir ce congé pour soutien pour d'autres événements imprévisibles éventuels, il a été décidé d'élaborer une loi à cet effet. Donc, la présente loi est une reprise de la mesure prévue dans le règlement précité et contenant quelques adaptations nécessaires au niveau de la forme pour que le congé pour soutien familial puisse être reconduit au-delà de la lutte contre la pandémie du « Covid-19 ».

II. Texte du projet de loi

Projet de loi complétant le Code du travail en portant création d'un congé pour soutien familial

Article 1^{er}. Au livre II, titre III, chapitre IV du Code du travail, il est introduit une nouvelle section 14 intitulée « Section 14. - Congé pour soutien familial » comprenant les articles L. 234-80 à L. 234-84, et qui prend la teneur suivante :

« Art. L. 234-80.

Aux termes de la présente section, on entend par :

1° « service agréé » :

- a) tout service de formation, d'emploi ou d'activité de jour pour personnes en situation de handicap ainsi que tout centre psycho-gériatrique pour personnes âgées agréés conformément à l'article 1^{er}, alinéa 2, de la loi modifiée du 8 septembre 1998 réglant les relations entre l'Etat et les organismes œuvrant dans les domaines social, familial et thérapeutique, ci-après appelée « loi ASFT » ;
- b) tout service comparable à ceux énumérés à la lettre a) agréé par une autorité compétente d'un Etat membre de l'Union européenne.

2° « ministre » : le ministre ayant la Politique pour personnes handicapées et la Politique pour personnes âgées dans ses attributions;

3° « la personne majeure en situation de handicap » : toute personne en situation de handicap, âgée d'au moins dix-huit ans, usager d'un service agréé pour personnes en situation de handicap ;

4° « personne âgée » : toute personne âgée faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, usager d'un service agréé pour personnes âgées ;

5° « travailleur indépendant » : toute personne qui exerce au Grand-Duché de Luxembourg pour son propre compte une activité professionnelle ressortissant de la chambre des métiers, de la chambre de commerce ou de la chambre d'agriculture ou une activité professionnelle ayant un caractère principalement intellectuel et non commercial ;

6° « congé pour soutien familial » : un congé rémunéré pouvant être attribué à un salarié ou à un travailleur indépendant qui s'occupe d'une personne handicapée ou âgée suite à la fermeture temporaire d'un service agréé dans le cadre d'un événement imprévisible;

7° « événement imprévisible » : toute circonstance exceptionnelle, ou tout ensemble de circonstances exceptionnelles, d'envergure nationale ou internationale dont l'impact dommageable sur certaines activités, à savoir la fermeture totale ou partielle d'un service agréé, au cours d'une période déterminée, est constaté par règlement grand-ducal.

Art. L. 234-81.

(1) Peut prétendre au congé pour soutien familial, le salarié ou le travailleur indépendant lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- 1° le service agréé a procédé à l'arrêt de ses activités ou d'une partie de ses activités dans le contexte de l'événement imprévisible, cet impact dommageable sur certaines activités au cours d'une période déterminée étant constaté par règlement grand-ducal ;
- 2° le salarié ou le travailleur indépendant s'occupe à domicile de la personne majeure en situation de handicap ou de la personne âgée avec laquelle il réside ;
- 3° ni le salarié, ni le travailleur indépendant, ni un autre membre du ménage en question ne tombe sous le régime du chômage partiel prévu aux articles L. 511-1 et suivants pendant la période pour laquelle le congé est sollicité ;
- 4° aucun autre moyen de garde n'est disponible.

(2) Le salarié ou le travailleur indépendant demande au ministre d'attester la nécessité du congé pour soutien familial. La demande est accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- 1° un certificat de résidence du demandeur et de la personne à encadrer ;
- 2° une attestation d'inscription de la personne encadrée au service agréé ou une copie du contrat de travail du salarié handicapé travaillant dans un atelier protégé ou autre service d'emploi ;
- 3° une attestation de la fermeture totale ou partielle du service agréé et de la non-disponibilité d'une place pour la personne encadrée ;
- 4° une description des missions du service agréé situé en dehors du Luxembourg ;
- 5° une déclaration sur l'honneur du demandeur du respect des conditions prévues au paragraphe 1^{er}, points 3° et 4°.

Si les conditions prévues au paragraphe 1^{er} sont remplies, le ministre renvoie un certificat signé, en deux exemplaires, au demandeur, qui produit les mêmes effets que le certificat médical prévu à l'article L. 121-6, paragraphe 2, à l'égard de l'employeur ou des employeurs et de la Caisse nationale de santé.

Le certificat est à transmettre sans délai à l'employeur ou aux employeurs et à la Caisse nationale de santé.

(3) Le salarié est obligé, le jour même de son absence, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou les employeurs ou le représentant de celui-ci ou de ceux-ci. Cet avertissement est effectué oralement ou par écrit.

Art. L. 234-82.

(1) Le congé prend fin avec la reprise des activités ou une partie des activités du service agréé et la disponibilité pour l'utilisateur d'une place dans le service agréé, et ne peut excéder la période de l'impact dommageable fixée par règlement grand-ducal dans le cadre de l'événement imprévisible.

(2) Le congé pour soutien familial peut être fractionné. Plusieurs salariés ou travailleurs indépendants ne peuvent pas prétendre au congé pour s'occuper simultanément du ou des mêmes personnes majeures en situation de handicap ou personnes âgées.

(3) La période du congé pour soutien familial est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail relatives à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident sont applicables aux bénéficiaires du congé pour soutien familial.

(4) Pendant la période de l'impact dommageable déterminée par règlement grand-ducal dans le cadre de l'événement imprévisible, le montant des indemnités pécuniaires payées à titre de congé pour soutien familial dû aux salariés et aux travailleurs indépendants est entièrement à charge de l'État.

Par dérogation à l'article 9 du Code de la sécurité sociale, l'indemnité pécuniaire de maladie est également due pendant les périodes de congé pour soutien familial.

Par dérogation à l'article 54, alinéas 1^{er} et 2, et à l'article 12, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale, la Mutualité des employeurs assure également :

- 1° le remboursement intégral du salaire et autres avantages, les charges patronales incluses, avancés par l'employeur pour les incapacités de travail concernant le congé pour soutien familial ;
- 2° le paiement aux travailleurs indépendants du montant intégral des indemnités pécuniaires dues à titre du congé pour soutien familial pendant la période de suspension prévue à l'article 12, alinéa 3, du Code de la sécurité sociale.

Art. L. 234-83.

(1) L'employeur, averti par le salarié de son absence conformément à l'article L. 234-81, paragraphe 3, ne peut pas procéder à la résiliation du contrat de travail du salarié ni le convoquer à un entretien préalable visé à l'article L. 124-2.

Les dispositions de l'alinéa 1^{er} ne s'appliquent pas à l'égard de l'employeur qui n'a pas reçu du salarié le certificat visé à l'article L. 234-81, paragraphe 2. Elles ne s'appliquent pas non plus à l'employeur qui s'est vu remettre ce certificat après réception par le salarié de la lettre de résiliation du contrat ou de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

Les dispositions du paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article L. 125-1 et de l'article L. 121-5, paragraphe 2, alinéa 4.

(2) La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du paragraphe 1^{er} est considérée comme abusive.

(3) L'article L.121-6, paragraphe 3, alinéa 2, n'est pas applicable au congé pour soutien familial pour autant qu'il prévoit au profit du salarié le maintien intégral de son salaire pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents.

Art. L. 234-84.

Tout litige relatif au congé pour soutien familial relevant d'un contrat de travail entre un employeur et son salarié relève de la compétence des tribunaux du travail. ».

Art. 2. Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

III. Commentaires des articles

Ad Art 1^{er}

Ad L. 234.80.

1° Cette disposition prévoit que les travailleurs résidents et frontaliers ayant des proches encadrés par des services agréés se situant non seulement au Luxembourg, mais également dans un Etat membre de l'Union européenne, puissent bénéficier de ce congé.

2° Pas de commentaires.

3° et 4° Il est précisé ici qu'il s'agit de s'occuper uniquement de personnes majeures et non de personnes mineures.

5° Il a été décidé de se limiter aux travailleurs indépendants et aux salariés liés par un contrat de travail privé, car dans les domaines public et communal, les employés et fonctionnaires peuvent se voir accorder une dispense extraordinaire de service pour s'occuper de leur proche sous condition de motiver dûment le congé.

6° Il s'agit d'un congé rémunéré afin de soutenir, non seulement au niveau du temps, mais également au niveau des finances, les personnes qui seront amenés à s'occuper d'une personne majeure.

7° Pour l'élaboration de cette définition, les auteurs de ce texte se sont inspirés de la notion d'« événement imprévisible » prévue par la loi du 3 avril 2020 relative à la mise en place d'un régime d'aides en faveur des entreprises en difficulté financière temporaire.

Ad L. 234.81.

(1) Il est nécessaire de préciser clairement les conditions d'obtention du congé pour éviter des abus par des travailleurs indépendants ou salariés qui seraient tentés de demander le congé pour d'autres raisons. Les point 3° et 4° ont pour objet d'harmoniser les conditions d'obtention du congé pour soutien familial avec les conditions d'obtention du congé pour raisons familiales. Ainsi, si un membre du ménage tombe déjà sous le régime du chômage partiel prévu aux article L. 511-1 et suivants du Code du travail pendant la période pour laquelle le congé est sollicité ou qu'un autre moyen de garde est possible, le salarié ou le travailleur indépendant ne peut pas bénéficier du congé pour soutien familial.

(2) Ce certificat est assimilé au certificat médical à l'instar du certificat requis dans le cadre du congé pour raisons familiales. L'objectif est d'harmoniser la procédure d'obtention du congé pour soutien familial avec celle du congé pour raisons familiales.

(3) Ces obligations d'avertissement et d'attestation du congé visent également à éviter tout abus de la part du salarié en donnant à l'employeur la possibilité de vérifier la véracité de la demande de congé.

Ad L. 234.82.

(1) Le congé ne doit durer qu'aussi longtemps que nécessaire, à savoir le temps de la fermeture des structures pour des raisons liées à l'événement imprévisible.

(2) Plusieurs personnes d'un même ménage ne peuvent pas bénéficier en même temps du congé pour s'occuper de la même personne. Mais ce congé peut être partagé entre elles successivement.

(3) L'objectif est d'harmoniser la procédure d'obtention du congé pour soutien familial avec celle du congé pour raisons familiales, sachant que la période du congé pour soutien familial est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.

(4) Le congé pour soutien familial est en quelque sorte le pendant du congé pour raisons familiales pour les salariés et travailleurs indépendants qui sont amenés à s'occuper, non de mineurs, mais de leurs proches adultes dépendants d'eux, le temps de la fermeture d'une structure pour personnes en situation de handicap ou pour personnes âgées, en raison d'un événement imprévisible. Le congé pour raisons familiales est actuellement à charge de l'assurance maladie-maternité. Or, étant donné, qu'en l'occurrence, les critères pour une prise en charge par l'assurance maladie-maternité ne sont pas tous remplis, il a été décidé de se rallier à la procédure « hybride » prévue dans le projet de loi n°7583. Ce dernier prévoit la possibilité d'un droit au congé pour raisons familiales pour les parents dont les enfants ne peuvent, entre autres, pas être pris en charge dans l'école, dans un service d'accueil ou d'éducation dans le cadre des mesures prises pour lutter contre la propagation du coronavirus SARS-CoV-2. Le mécanisme est identique à celui qui s'applique pour les demandes de congé pour raisons familiales ordinaires, notamment en ce qui concerne la protection contre le licenciement et la procédure de prise en charge. Ainsi, l'employeur doit continuer à verser le salaire, puis se fait rembourser par les institutions de sécurité sociale. Finalement, celles-ci transmettent un décompte à l'État pour que la charge due à cette mesure soit intégralement remboursée aux institutions de sécurité sociale.

Ad L. 234.83.

Le présent article a comme objectif de protéger le salarié bénéficiaire du congé pour soutien familial contre tout licenciement qui serait uniquement basé sur le fait que le salarié ait demandé le congé ou en soit bénéficiaire.

Ad L. 234.84.

Pas de commentaires.

Ad Art 2

Pas de commentaires.

Projet de règlement grand-ducal portant exécution de l'article L. 234-81, paragraphe 1^{er}, point 1°, du Code du travail relatif à la constatation de l'impact dommageable dans le cadre de la lutte contre la propagation du Covid-19

I. Exposé des motifs

Dans le cadre de la lutte contre la pandémie du « Covid-19 », de nombreuses structures (notamment des structures d'accueil, d'activités de jour, de formation et de travail) pour personnes handicapées et pour personnes âgées, qui souffrent d'une perte d'autonomie considérable, ont dû fermer leurs portes pendant la période de l'état de crise déclaré par le Gouvernement.

Même après la fin de l'état de crise, il est clair que la pandémie du Covid-19 va continuer à avoir, pendant un certain temps, un impact dommageable sur le fonctionnement des services agréés. En effet, certains services qui ont dû procéder à l'arrêt de leurs activités dans le contexte de la lutte contre la propagation du Covid-19, ne pourront pas reprendre toutes leurs activités aussitôt après la fin de l'état de crise. Autrement dit, la disponibilité des places dans les structures ne pourra pas être assurée pour tous les usagers des services, directement après l'état de crise.

Au vu de ce qui précède, il est indispensable que le congé pour soutien familial soit maintenu pendant un certain temps au-delà de la déclaration de la fin de l'état de crise.

En vertu de l'article L. 234-81, paragraphe 1^{er}, point 1°, du Code du travail, le présent projet de règlement vise donc à constater que la pandémie du Covid-19, en tant qu'événement imprévisible défini à l'article L. 234-80, point 7°, du Code du travail, a un impact dommageable sur les activités des services agréés visés à l'article L. 234-80, point 1°, du Code du travail, sur une période déterminée, s'étendant au-delà de la déclaration de la fin de l'état de crise.

II. Texte du projet de règlement grand-ducal

Règlement grand-ducal portant exécution de l'article L. 234-81, paragraphe 1^{er}, point 1°, du Code du travail relatif à la constatation de l'impact dommageable dans le cadre de la lutte contre la propagation du Covid-19

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Vu l'article L. 234-81, paragraphe 1^{er}, point 1°, du Code du travail ;

Considérant que l'état de crise a été déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre Covid-19 ;

Considérant que l'état de crise a un impact dommageable sur le fonctionnement des services agréés prévus à l'article L.234-80, point 1°, du Code du travail, dans la mesure où la plupart des services agréés ont dû procéder à l'arrêt de leurs activités ou d'une partie de leurs activités dans le contexte de la lutte contre la propagation du Covid-19 ;

Vu les avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, de la Chambre des métiers, de la Chambre des salariés, de la Chambre de commerce, de la Chambre de l'agriculture, du Conseil supérieur des personnes handicapées, du Conseil supérieur des personnes âgées ;

Notre Conseil d'Etat entendu ;

Sur le rapport de Notre Ministre de la Famille et de l'Intégration, de Notre Ministre de la Sécurité sociale, de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, de Notre Ministre des Finances et après délibération du Gouvernement en conseil ;

Arrêtons :

Art. 1^{er}. L'état de crise, déclaré par le règlement grand-ducal modifié du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 et prorogé par la loi du 24 mars 2020 portant prorogation de l'état de crise déclaré par le règlement grand-ducal du 18 mars 2020 portant introduction d'une série de mesures dans le cadre de la lutte contre Covid-19, constitue un événement imprévisible au sens de l'article L. 234-80, point 7°, du Code du travail, qui a un impact dommageable sur le fonctionnement des services agréés visés à l'article L. 234-80, point 1°, du Code du travail.

Art. 2. L'impact visé à l'article 1^{er} s'étend sur la période de trois mois à partir de l'entrée en vigueur du présent règlement.

Art. 3. Le règlement grand-ducal modifié du 3 avril 2020 portant introduction d'un congé pour soutien familial dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 est abrogé.

Art. 4. Le présent règlement entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Art. 5. Notre ministre ayant la Politique pour personnes handicapées et la Politique pour personnes âgées dans ses attributions, Notre ministre ayant la Sécurité sociale dans ses attributions, Notre ministre ayant le Travail, l'Emploi et l'Économie sociale et solidaire dans ses attributions, et Notre ministre ayant les Finances dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

III. Commentaires des articles

Ad Art.1.

Sachant que certains services ne seront pas opérationnels aussitôt après la fin de l'état de crise, le maintien du congé pour soutien familial est indispensable pendant un certain temps au-delà de la déclaration de fin de l'état de crise décrété dans le cadre de la lutte contre la propagation du Covid-19.

Ad Art.2.

L'impact dommageable a été fixée pour une durée de 3 mois, car il est estimé que cette durée est non seulement nécessaire mais également suffisante pour que tous les services agréés soient opérationnels ou pour que du moins une autre solution d'encadrement de la personne handicapée ou âgée puisse être trouvée.

Ad Art.3.

Pas de commentaires.

Ad Art.4.

Pas de commentaires.

Ad Art.5.

Pas de commentaires.

Fiche financière

Objet :	Projet de loi complétant le Code du travail en portant création d'un congé pour soutien familial <u>et</u> Projet de règlement grand-ducal portant exécution de l'article L. 234-81, paragraphe 1^{er}, point 1°, du Code du travail relatif à la constatation de l'impact dommageable dans le cadre de la lutte contre la propagation du Covid-19
----------------	---

La mesure du congé pour soutien familial permettra de venir en aide à des salariés et travailleurs indépendants qui sont forcés d'arrêter de travailler pour s'occuper d'une personne majeure en situation de handicap ou d'une personne âgée faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, le temps de la non disponibilité d'une place dans un service agréé en raison en raison d'un événement imprévisible dont l'impact dommageable est constaté par règlement grand-ducal.

Le congé pour soutien familial est un congé rémunéré à charge du budget de L'Etat.

Le congé pour soutien familial est en quelque sorte le pendant du congé pour raisons familiales pour les salariés et travailleurs indépendants qui sont amenés à s'occuper, non de mineurs, mais de leurs proches adultes dépendants d'eux, le temps de la fermeture d'une structure pour personnes en situation de handicap ou pour personnes âgées, en raison d'un événement imprévisible. Le congé pour raisons familiales est actuellement à charge de l'assurance maladie-maternité. Or, étant donné, qu'en l'occurrence, les critères pour une prise en charge par l'assurance maladie-maternité ne sont pas tous remplis, il a été décidé de se rallier à la procédure « hybride » prévue dans le projet de loi n°7583. Ce dernier prévoit la possibilité d'un droit au congé pour raisons familiales pour les parents dont les enfants ne peuvent, entre autres, pas être pris en charge dans l'école, dans un service d'accueil ou d'éducation dans le cadre des mesures prises pour lutter contre la propagation du coronavirus SARS-CoV-2. Le mécanisme est identique à celui qui s'applique pour les demandes de congé pour raisons familiales ordinaires, notamment en ce qui concerne la protection contre le licenciement et la procédure de prise en charge. Ainsi, l'employeur doit continuer à verser le salaire, puis se fait rembourser par les institutions de sécurité sociale. Finalement, celles-ci transmettent un décompte à l'État pour que la charge due à cette mesure soit intégralement remboursée aux institutions de sécurité sociale.

Les services agréés visés par la présente loi sont:

- Les services agréés au Luxembourg :
 - Les services de formation (ci-après CPP) ;
 - Les services d'emploi (ci-après ateliers protégés) ;
 - Les services d'activités de jour (ci-après SAJ) ;
 - Les Centres psycho-gériatriques (ci-après CPG), ainsi que les
- Les services agréés en dehors du Luxembourg, comparables, au niveau de leurs missions, aux services agréés au Luxembourg.

Depuis l'entrée en vigueur du règlement grand-ducal du 3 avril 2020 portant introduction d'un congé pour soutien familial qui avait été pris sur base de l'article 32, paragraphe 4, de la Constitution, jusqu'au 10 mai 2020, une cinquantaine de personnes ont bénéficié du congé et une trentaine de **travailleurs frontaliers** se sont adressés au Ministère de la Famille et de l'Intégration pour demander l'obtention du congé pour pouvoir s'occuper d'une personne handicapée ou âgée encadrée par un service agréé à l'étranger qui a été fermé à cause du Covid-19.

Sachant que la plupart des services agréés situés au Luxembourg reprendront, du moins en partie, leurs activités le 25 mai 2020 et partant du principe que l'impact dommageable de la crise lié à la pandémie du COVID-19 pour les services visés par la présente loi durera 3 mois, que le nombre de bénéficiaires potentiels s'élève à 80 personnes et que le salaire mensuel moyen brut équivalent temps-plein se chiffre à 4 524 € (chiffres de 2018), la **charge financière** correspond à **1 085 760 €** (= 3 mois x 80 bénéficiaires x 4 524 €).