



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

FR

Droit du travail

Les congés légaux

À jour au 1^{er} novembre 2019



Droit du travail

Les congés légaux

À jour au 1^{er} novembre 2019

Impressum

Éditeur

Chambre des salariés

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
T. (+352) 27 494 200
F. (+352) 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu

Nora Back, présidente
Sylvain Hoffmann, directeur

Impression

Weprint

Distribution

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

ISBN : 978-2-919888-44-3

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

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

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

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

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

Tous les formulaires insérés dans cette brochure (pour lesquels la source indiquée n'est pas www.csl.lu) sont téléchargeables sur le site www.guichet.public.lu dans les rubriques relatives au congé concerné.

PRÉFACE



Nora Back
Présidente de la Chambre des salariés

La Chambre des salariés a décidé de rééditer l'ouvrage « Droit du travail : Les congés légaux des salariés » paru sous le sigle CSL collection en 2011.

L'ouvrage vise à donner une approche globale et actualisée, tant du point de vue théorique que pratique, des dispositions légales applicables aux différents congés dont bénéficient les salariés ayant un statut de droit privé.

À côté du congé annuel, il existe un certain nombre de congés spéciaux permettant aux salariés de faire face à l'évolution de leur situation familiale (congé de maternité, congé pour raisons familiales, congé d'accompagnement, etc.) ou d'exercer certaines activités complémentaires à leur statut ou dépassant celui-ci (formation continue, mandat électoral, coopération au développement, etc.).

Le présent ouvrage distingue donc le congé annuel des congés spéciaux ainsi regroupés en fonction de leur objet :

- les congés extraordinaires ;
- les congés liés à la situation familiale du salarié ;
- les congés liés à la formation ;
- les congés liés à la qualité d' élu du salarié ;
- le congé sportif ;
- les congés de coopération au développement ;
- le congé spécial des pompiers volontaires ;
- le congé pour la recherche d'un nouvel emploi ;
- et les jours fériés légaux.

Chaque congé est abordé sous 2 volets :

- Questions-réponses ;
- Modèles-types/formulaires.

Les questions-réponses permettent au lecteur de trouver une réponse aux questions rencontrées fréquemment dans une relation de travail et de le guider dans la mise en pratique des règles de droit.

À cette fin, elles sont complétées par des modèles de fiche de congé ou de demande de congé, ainsi que par des spécimens de formulaires délivrés par les administrations compétentes et des calendriers des jours fériés légaux.

En introduction, une présentation sous forme de tableaux offre une vue d'ensemble de tous les congés abordés dans la présente brochure.

Par ailleurs, un historique permet de retracer l'avancée certaine qui a été faite en matière de congés depuis le début du XX^e siècle.

En effet, l'évolution connue par la société ces dernières années a rendu nécessaire la création de nouveaux congés, ainsi que l'ajout d'un jour de congé et d'un jour férié supplémentaires.

Luxembourg, novembre 2019

Introduction : L'évolution du congé légal **7**

Les congés en un coup d'oeil **15**

I Le congé annuel de récréation **21**

Formulaire : Demande de congé 30

Formulaire : Demande de dispense de service 31

II Les congés extraordinaires **33**

Formulaire : Demande de congé 39

III Les congés liés à la situation familiale du salarié **41**

1 Le congé de maternité **43**

Formulaire : Informer son employeur de sa grossesse 47

Formulaire : Demande de dispense de service 48

Formulaire : Demande en vue de bénéficier d'une exemption de travail de nuit 49

Formulaire : Demande en vue de bénéficier d'un temps d'allaitement 50

Formulaire : Lettre de démission suite au congé de maternité 51

Formulaire : Demande de priorité de réembauchage 52

Formulaire : Lettre de contestation d'un licenciement nul 53

Formulaire : Requête en nullité du licenciement de la femme enceinte 54

2 Le congé d'accueil **57**

Formulaire : Demande de congé 59

Formulaire : Lettre de démission suite au congé d'accueil 60

Formulaire : Demande de priorité de réembauchage 61

3 Le congé de paternité **62**

Formulaire : Demande de congé 63

4 Le congé parental **64**

Formulaire : Demande pour obtenir le 1^{er} congé parental 77

Formulaire : Demande pour obtenir le 2^e congé parental 78

Formulaire : Avenant au contrat de travail 79

Formulaire : Requête en nullité du licenciement d'un salarié en congé parental 80

Formulaire : Démission suite au congé parental 83

Formulaire : Demande d'assouplissement des conditions de travail au retour du congé parental 84

Formulaire : Demande d'indemnité de congé parental 85

5 Le congé pour raisons familiales **89**

6 Le congé d'accompagnement **92**

Formulaire : Demande d'octroi d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie 95

Formulaire : Attestation pour l'octroi d'un congé d'accompagnement 96

Formulaire : Justificatif d'absence pour congé d'accompagnement 97

IV Les congés liés à la formation **99**

1 Le congé individuel de formation **101**

Formulaire : Demande d'octroi d'un congé-formation 104

Formulaire : Déclaration de remboursement 107

SOMMAIRE

2	Le congé linguistique	108
	<i>Formulaire : Demande d'octroi d'un congé linguistique - 1^{ère} tranche</i>	110
	<i>Formulaire : Demande d'octroi d'un congé linguistique - 2^e tranche</i>	113
	<i>Formulaire : Déclaration de remboursement de l'employeur</i>	116
3	Le congé sans solde pour formation	118
4	Le congé-jeunesse	121
	<i>Formulaire : Demande d'octroi d'un congé-jeunesse - Participation à une formation ou à un perfectionnement de cadres de mouvements de jeunesse ou d'associations culturelles et sportives pour autant qu'elle vise essentiellement les jeunes</i>	124
	<i>Formulaire : Demande d'octroi d'un congé-jeunesse - Participation à une formation ou à un perfectionnement d'animateurs de jeunesse</i>	127
	<i>Formulaire : Demande d'octroi d'un congé-jeunesse - Organisation ou encadrement d'un stage de formation ou d'une activité éducative pour jeunes</i>	129
	<i>Formulaire : Déclaration de remboursement de l'employeur</i>	131
5	Le congé pour la formation des délégués du personnel	132
6	Le congé pour la formation des travailleurs désignés	133

V

	Les congés liés à la qualité d'élu du salarié	135
1	Les congés de représentation des parents	137
2	Le congé politique	140
	<i>Formulaire : Demande de remboursement pour congé politique</i>	144
3	Le congé pour mandat social	145
	<i>Formulaire : Lettre d'information à son employeur</i>	146
	<i>Formulaire : Demande de remboursement de congé pour mandat social</i>	148
	<i>Formulaire : Demande de dispense de service</i>	149

VI

	Le congé sportif	151
	<i>Formulaire : Demande pour l'octroi d'un congé sportif pour sportifs d'élite</i>	155
	<i>Formulaire : Demande pour l'octroi d'un congé sportif pour sports collectifs</i>	157
	<i>Formulaire : Demande pour l'octroi d'un congé sportif pour accompagnateurs officiels</i>	159
	<i>Formulaire : Demande pour l'octroi d'un congé sportif pour dirigeants, juges et arbitres</i>	161
	<i>Formulaire : Certificat de l'employeur</i>	163
	<i>Formulaire : Déclaration de remboursement de l'employeur</i>	164

VII

	Le congé de coopération au développement	165
	<i>Formulaire : Demande d'octroi d'un congé de coopération au développement</i>	169

VIII

	Le congé spécial des pompiers volontaires	171
--	--	------------

IX

	Le congé pour la recherche d'un nouvel emploi	177
--	--	------------

X

	Les jours fériés légaux	181
--	--------------------------------	------------





La première réglementation légale en matière de congé annuel des salariés date de 1919. Au départ, le législateur distingue très nettement le régime des employés privés de celui des ouvriers. Cette différenciation disparaît progressivement pour faire place en 1966 à un régime unique s'appliquant à tous les salariés sans égard à leur groupe professionnel.

UNE LÉGISLATION DISTINCTE : 1919-1950

En ce qui concerne les employés privés, la loi du 31 octobre 1919 fixant leur statut légal prévoit un délai d'attente de trois ans avant que les employés ne puissent prendre du congé payé auprès de leur employeur.

Après ce délai, la durée du congé est de :

- 10 jours au moins après un service de trois ans ;
- 20 jours au moins après un service de cinq ans.

La réforme du 7 juin 1937 réduit le délai d'attente à un an tout en fixant la durée du congé comme suit :

- 8 jours après un service de un à trois ans ;
- 12 jours après un service de trois à cinq ans ;
- 20 jours après la cinquième année de service.

Tant la loi de 1919 que celle de 1937 utilisent donc l'ancienneté de service de l'employé comme seul critère pour fixer la durée du congé.

Pour ce qui est des ouvriers, la loi du 6 décembre 1926 sur le congé des ouvriers dispose qu'il est accordé annuellement à tous les ouvriers, sans distinction de sexe et d'âge, un congé proportionnel aux années passées sans interruption auprès d'un même employeur.

La durée de ce congé fut fixée à :

- 4 jours après un service d'un an ;
- 5 jours après un service de cinq ans ;
- 7 jours après un service de dix ans ;
- 12 jours après un service de vingt ans.

En principe, la loi de 1926 est uniquement applicable aux entreprises occupant plus de vingt ouvriers.

Toutefois, elle prévoit, pour tous les ouvriers et apprentis de moins de 18 ans, quelque soit la taille de l'entreprise, un congé annuel de sept jours dès l'accomplissement d'une année de travail continue et non interrompue auprès d'un même patron.

En 1945, un arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 détermine le congé payé des ouvriers travaillant dans les entreprises artisanales en le fixant à douze jours. Cela vaut pour les entreprises occupant moins de vingt ouvriers.

VERS UNE HARMONISATION DES RÉGIMES : 1950-1966

La loi du 27 juillet 1950 opère un premier rapprochement entre employés et ouvriers en ce qui concerne le congé annuel payé.

Même si elle est axée prioritairement sur les ouvriers, la loi de 1950 peut, en vertu d'une instruction ministérielle du 29 décembre 1950, s'appliquer aussi aux employés occupés par l'État, les chemins de fer, les communes et les établissements publics ou d'utilité publique, les entreprises et établissements industriels et commerciaux occupant normalement plus de 20 salariés dans la mesure où elle contient des dispositions plus favorables.

Les employés occupés par d'autres patrons restent cependant soumis à la loi du 7 juin 1937.

La durée du congé varie suivant la taille de l'entreprise. En présence d'un effectif de plus de 20 salariés, les ouvriers ont droit à un congé de :

- 8 jours ouvrables au cours des trois premières années de service ;
- 12 jours ouvrables au cours des 4^e et 5^e année de service ininterrompu auprès d'un même employeur ;
- 18 jours ouvrables au cours des années subséquentes.

Les apprentis et les salariés âgés de moins de 18 ans accomplis ont droit à un congé d'au moins :

- 12 jours ouvrables après 6 mois de travail ininterrompu auprès d'un même employeur ;
- 18 jours ouvrables après un 1 an de travail ininterrompu auprès d'un même employeur.

Dans les entreprises occupant moins de vingt salariés, la durée du congé pour les ouvriers est fixée comme suit :

- 8 jours ouvrables au cours des trois premières années de service ;
- 12 jours ouvrables au cours des années subséquentes.

En ce qui concerne les employés privés, une loi du 20 avril 1962 prévoit pour ceux âgés de vingt ans accomplis un congé annuel d'au moins :

- 15 jours ouvrables au cours des cinq premières années de service ;
- 18 jours ouvrables à partir de la 6^e année de service ;
- 21 jours ouvrables à partir de la 12^e année de service ;
- 24 jours ouvrables à partir de la 20^e année de service ou en tout cas à partir de l'âge de 38 ans.

Pour les employés de plus de dix-huit et de moins de vingt ans accomplis, la durée du congé est de dix-huit jours ouvrables au moins. Elle est de vingt-quatre jours ouvrables au moins pour les employés de moins de 18 ans accomplis.

Par rapport aux lois de 1919 et 1937, la loi de 1962 introduit donc un critère supplémentaire pour fixer le congé, à savoir l'âge de l'employé.

Autre nouveauté : la loi de 1962 introduit des congés extraordinaires pouvant être pris par un employé obligé de s'absenter de son travail pour des raisons personnelles. Ce congé correspond à :

- 1 jour avant l'enrôlement au service militaire et pour le décès d'un parent ou allié du deuxième degré ;
- 2 jours pour l'accouchement de l'épouse, le mariage d'un enfant et le changement de domicile ;
- 3 jours pour le décès du conjoint ou d'un parent ou allié du premier degré ;
- 6 jours pour le mariage de l'employé.

L'employé n'a cependant droit au congé extraordinaire qu'après une période de service de trois mois.

UN RÉGIME UNIFORME À PARTIR DE 1966

43 ans avant la consécration du statut unique de salarié de droit privé ¹, la loi du 22 avril 1966, réalise l'uniformisation du régime du congé annuel payé des salariés du secteur privé.

Cette loi constitue depuis lors le texte de base en matière de congé, aussi bien pour les employés privés que pour les ouvriers.

Elle prévoit un congé de :

- 18 jours pour tous les salariés ;
- 21 jours à partir de l'âge de 30 ans ;
- 24 jours à partir de l'âge de 38 ans.

Le personnel ouvrier des mines et minières a droit à un congé supplémentaire de trois jours ouvrables par an.

¹ Par la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés de droit privé au 1^{er} janvier 2009.

Un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés du travail et aux personnes physiquement diminuées auxquelles a été reconnue la qualité de travailleurs handicapés et qui exercent une activité salariée conforme à leur capacité de travail. Il en est de même pour les employés ne bénéficiant pas d'un repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures.²

Avec la réforme du 26 juillet 1975, la durée du congé annuel est portée à vingt-cinq jours indépendamment de l'âge du salarié ou de son ancienneté de service.

À côté des ouvriers, les employés techniques des mines et minières ont également droit au congé supplémentaire de trois jours.

Depuis 1975, plusieurs réformes ponctuelles sont intervenues en matière de congé.

Ainsi, une loi du 14 mars 1988 a introduit un congé extraordinaire de deux jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption.

Une loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés impose la charge financière du congé supplémentaire accordé à ces personnes à l'État.

La loi du 12 février 1999 a étendu le congé extraordinaire de deux jours en cas de naissance d'un enfant aux pères célibataires ayant reconnu l'enfant.

Par la suite, les dispositions relatives aux congés ordinaires eux-mêmes n'ont plus subi de modifications de fond. À noter néanmoins l'introduction d'un Code du travail dans l'arsenal juridique luxembourgeois par une loi du 31 juillet 2006, qui a abrogé la loi du 22 avril 1966.

Depuis lors, les règles régissant les congés légaux ont été regroupées dans le titre III du livre II du Code du travail (Repos, Congés et Jours fériés légaux).

Plus récemment sont apparus de nouveaux types de congés.

APPARITION DE NOUVEAUX CONGÉS

Les congés d'accès individuel à la formation professionnelle

L'éducation et la formation tout au long de la vie constituant un élément essentiel de soutien de la vie professionnelle de chaque travailleur, il est important de garantir l'accès à la formation tout au long de la vie et d'inciter les travailleurs à en profiter.

Pour cette raison, les syndicats OGB•L et LCGB et l'Union des entreprises ont signé, en date du 2 mai 2003, une convention instituant au niveau interprofessionnel une série de moyens facilitant l'accès individuel à la formation professionnelle continue.

Ainsi a été instauré un régime de congé sans solde qui a été déclaré d'obligation générale par règlement grand-ducal du 30 mars 2006. Le salarié peut utiliser ce congé à sa propre initiative pour suivre des formations professionnelles continues.

Les salariés disposant d'une ancienneté de service de plus de 2 ans auprès du même employeur peuvent bénéficier de ce congé sans solde, dont la durée cumulée auprès du même employeur ne doit pas dépasser 2 ans, avec un minimum de 4 semaines consécutives et un maximum de 6 mois consécutifs.

De plus, ce même accord a permis l'adoption de la loi du 24 octobre 2007 portant création d'un congé individuel de formation. Depuis le 1^{er} janvier 2008, les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté peuvent bénéficier de ce congé de formation de 20 jours par période de deux ans avec un maximum de 80 jours sur toute leur carrière professionnelle. L'État accorde une indemnité compensatoire aux bénéficiaires du congé, peu importe le sujet de la formation choisie, pour autant qu'elle soit proposée par une institution agréée par le ministère de l'Éducation nationale. La formation ne doit donc pas forcément avoir un lien direct avec la profession exercée.

² Règlement grand-ducal du 26 juillet 1966 pris en exécution de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé.

Selon la loi, un tiers du nombre d'heures investies dans une formation peut être attribué en tant que congé de formation. Les formations peuvent avoir lieu pendant les heures de travail, en cours du soir ou en cours de week-end.

Que ce soit pour réorienter sa vie professionnelle, pour augmenter sa compétitivité ou tout simplement pour perfectionner ses connaissances, chacun a la possibilité de trouver le temps libre nécessaire pour suivre des cours de formation à titre individuel, pour se préparer et participer à des examens, pour rédiger un mémoire, etc.

Avant la loi du 24 octobre 2007, existait le congé-éducation au bénéfice des salariés de moins de 30 ans désirant participer à des cours de formation professionnelle continue. Ce congé est devenu depuis la loi de 2007 le congé-jeunesse, exclusivement réservé aux jeunes travailleurs dans le but de soutenir le développement d'activités en faveur de la jeunesse au niveau local, régional ou national.

Suivant la même philosophie, une loi du 17 février 2009 a introduit un congé linguistique destiné à permettre aux salariés de participer à des cours de langue luxembourgeoise, de préparer et de participer aux examens subséquents.

Le congé pour mandat social

La loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé a créé au bénéfice des salariés membres d'une chambre professionnelle, membres d'un organe d'une institution de sécurité sociale ou assesseurs auprès du Tribunal du travail et du Conseil arbitral des assurances sociales, un congé spécial pour remplir leur mandat. À cette fin, ils avisent leur employeur chaque fois qu'ils sont appelés à exercer leur mandat.

Pendant ce congé, les salariés peuvent s'absenter du lieu de leur travail pour remplir leurs mandats ou fonctions avec maintien de leur rémunération normale.

L'interruption du travail pendant le temps requis pour cet exercice n'autorise pas l'employeur à résilier le contrat avant terme.

Le congé pour mandat social est considéré comme temps de travail effectif. Pendant la durée du congé, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables.

La durée du congé pour mandat social ne peut pas être imputée sur le congé annuel de récréation tel qu'il est fixé par la loi ou par une convention spéciale.

Les bénéficiaires du congé pour mandat social continuent, pendant la durée du congé, à toucher leur rémunération et à jouir des avantages attachés à leur activité professionnelle.

Le congé pour mandat social a une durée maximale de 4 heures de travail pour chaque réunion ou pour chaque audience des institutions et juridictions. Ce congé est remboursé à l'employeur par la chambre professionnelle, l'institution de sécurité sociale ou la juridiction.

Au-delà de ces 4 heures, le salarié bénéficie d'une simple dispense de travail avec maintien de la rémunération par l'employeur sans remboursement possible.

Le congé d'accompagnement

Une loi du 16 mars 2009 a créé le congé pour l'accompagnement d'une personne en fin de vie, grâce auquel toute personne peut s'abstenir de travailler afin de rester au chevet d'un de ses proches qui souffre d'une maladie grave en phase terminale.

La durée du congé d'accompagnement ne peut pas dépasser cinq jours ouvrables par cas et par an.

Les jours pris au titre de ce congé sont indemnisés non par l'employeur, mais par la Caisse nationale de santé.

Les dispositions légales régissent le congé d'accompagnement dans les mêmes termes que les articles L.234-50 à L.234-55 relatifs au congé pour raisons familiales.

Or, en pratique, tel ne semble pas être le cas.

En effet, dans le cadre du congé pour raisons familiales, il suffit au salarié, le jour même de son absence, d'informer son employeur de la maladie de l'enfant, alors que la Caisse nationale de santé (CNS) exige du salarié souhaitant bénéficier du congé d'accompagnement qu'il obtienne son accord préalable. Le salarié doit donc adresser à la CNS une demande de congé d'accompagnement et attendre sa réponse avant de pouvoir rester aux côtés de son proche en fin de vie.

En guise de confirmation de l'octroi du congé, la CNS transmet un carnet d'accompagnement à l'adresse indiquée par le demandeur. Ce carnet comprend un jeu de formulaires libellés « Justificatif d'absence pour congé d'accompagnement », ainsi que des étiquettes individuelles à y apposer et dont chacune a la valeur d'un crédit d'une heure de congé d'accompagnement. Le bénéficiaire du congé est obligé d'avertir son employeur au plus tard le premier jour de son absence pour congé d'accompagnement en lui transmettant le nombre adéquat de formulaires justificatifs d'absence et d'étiquettes y relatives.

Or devoir demander un accord de la CNS implique des démarches administratives et un certain délai d'attente de la réponse de la CNS, qui apparaissent superfétatoires au vu des circonstances motivant la prise d'un congé d'accompagnement et pire encore peuvent avoir pour conséquence dramatique qu'il soit « trop tard » le jour de l'obtention de l'accord de la CNS.

Notre Chambre espère que cette pratique sera revue dans les meilleurs délais.

Mise sur un pied d'égalité du partenariat et du mariage au titre des congés extraordinaires³

Une loi du 3 août 2010, entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2010, a adapté les dispositions légales existantes en vue de mettre sur un pied d'égalité, en ce qui concerne les congés extraordinaires pour raisons d'ordre personnel, les salariés engagés dans les liens d'un partenariat et les salariés mariés.

Cette loi a défini le terme de « partenaire » nouvellement introduit de manière large afin de garantir l'application des nouvelles dispositions à tous les salariés, y compris notamment les salariés frontaliers, ayant conclu un partenariat conformément à la législation de leur pays de résidence, à condition de l'enregistrer au répertoire civil luxembourgeois.

RÉFORME DE CERTAINS CONGÉS

Une loi du 15 décembre 2017 a apporté des modifications importantes à certains congés pour raisons d'ordre personnel (congés extraordinaires), au congé pour raisons familiales, ainsi qu'au congé de maternité postnatal :

- allongement de 2 à 10 jours du congé accordé au père en raison de la naissance d'un enfant ou de l'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption ;
- augmentation de 3 à 5 jours du congé extraordinaire en cas de décès d'un enfant mineur ;
- suppression du congé extraordinaire pour l'enrôlement au service militaire ;
- diminution de la durée du congé extraordinaire pour le mariage ou pour la déclaration de partenariat ;
- congé extraordinaire pour déménagement inséré dans une période de référence de 3 ans auprès du même employeur ;
- importantes modifications concernant le congé pour raisons familiales ;
- congé postnatal de 12 semaines pour toute salariée qui accouche, de même pour le congé d'accueil.

Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Le congé des volontaires des services d'incendie, de secours et de sauvetage, appelé congé « volontaires de secours » a également été adapté aux évolutions rencontrées par les services de secours suite à la loi du 27 mars 2018 portant organisation de la sécurité civile et création d'un Corps grand-ducal d'incendie et de secours (CGDIS). Il a été rebaptisé « congé spécial des pompiers volontaires ».

3 Marche arrière par la loi du 15 décembre 2017 (voir ci-dessous).

CONGÉS DE REPRÉSENTATION DES PARENTS

Une loi du 1^{er} août 2018⁴ a créé une représentation nationale des parents⁵ des élèves de l'enseignement fondamental, secondaire et différencié du Grand-Duché de Luxembourg, dont les représentants sont élus pour un mandat de 3 ans. De ce fait, le Code du travail a été complété par l'ajout de deux « Congés de représentation des parents » parmi les congés spéciaux. Cette loi est entrée en vigueur le 24 septembre 2018.

1 JOUR FÉRIÉ ET 1 JOUR DE CONGÉ EN PLUS

Une loi du 25 avril 2019 a augmenté le nombre de jours de congé annuel à 26 jours et ajouté un jour férié légal : la journée du 9 mai en tant que Journée de l'Europe.

Ces mesures s'inscrivent dans une approche visant à permettre aux salariés de mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle.

4 La loi du 1^{er} août 2018 portant création d'une représentation nationale des parents a été publiée au Mémorial A n°855 le 20 septembre 2018.

5 On entend par « parents », les représentants légaux de l'élève.



LES CONGÉS ORDINAIRES

Type de congé	Bénéficiaires	Durée	Prise en charge de la rémunération
Congé annuel payé	tous les salariés et apprentis	26 jours	employeur
Congé annuel payé supplémentaire pour travailleurs handicapés	- invalides de guerre - accidents du travail - travailleurs handicapés ⁶	6 jours	État
Congé annuel payé supplémentaire pour le secteur des mines et minières	salariés et apprentis des mines et minières	3 jours	employeur
Congé annuel payé supplémentaire en cas de repos hebdomadaire raccourci	salariés et apprentis ne bénéficiant pas d'un repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures	6 jours	employeur
Jours fériés légaux	tous les salariés et apprentis	11 jours	employeur

LES CONGÉS EXTRAORDINAIRES

Événement familial	Durée		Prise en charge de la rémunération
	jusqu'au 31.12.2017	depuis le 1.1.2018	
Enrôlement au service militaire	1 jour	supprimé	employeur
Naissance d'un enfant	2 jours	10 jours ⁷	employeur : 2 jours État : 8 jours
Adoption d'un enfant de moins de 16 ans ⁸	2 jours	10 jours ⁷	employeur : 2 jours État : 8 jours
Mariage	6 jours	3 jours	employeur
Partenariat	6 jours	1 jour	employeur
Mariage d'un enfant	2 jours	1 jour	employeur
Partenariat d'un enfant	2 jours	supprimé	employeur
Déménagement	2 jours	2 jours sur une période de référence de 3 ans auprès du même employeur, sauf si déménagement pour des raisons professionnelles	employeur
Décès du conjoint/partenaire ou d'un parent au 1^{er} degré ⁹ du salarié ou de son conjoint/partenaire	3 jours	3 jours	employeur
Décès d'un enfant mineur	3 jours	5 jours	employeur
Décès d'un parent au 2^e degré ¹⁰ du salarié ou de son conjoint/partenaire	1 jour	1 jour	employeur

⁶ Personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel, psychique et/ou psychosocial.

⁷ Pour plus de détails, voir question 30.

⁸ Pour le parent ne bénéficiant pas du congé d'accueil.

⁹ Mère, père, fille, fils.

¹⁰ Grand-mère, grand-père, petite-fille, petit-fils, sœur, frère.

LES CONGÉS SPÉCIAUX

Type de congé	Bénéficiaires	Durée	Prise en charge de la rémunération
Congé de maternité	salariées et apprenties	<i>Congé prénatal</i> : 8 semaines <i>Congé postnatal</i> : 12 semaines	État
Congé d'accueil	personnes adoptant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans	12 semaines	État
Congé parental	parents d'un enfant de moins de 6 ans	<i>Congé plein temps</i> : 4 ou 6 mois <i>Congé mi-temps</i> : 8 ou 12 mois <i>Congé parental fractionné</i> : - 4 périodes d'1 mois pendant une période maximale de 20 mois - 1 jour par semaine pendant 20 mois au maximum	État
Congé pour raisons familiales	parents d'un enfant de moins de 18 ans ou d'un enfant bénéficiant de l'allocation spéciale enfant handicapé	12 jours par enfant pour la tranche d'âge de 0 à 4 ans. 18 jours par enfant pour la tranche d'âge de 4 à 13 ans. 5 jours par enfant pour la tranche d'âge de 13 à 18 ans s'il est hospitalisé. x 2 si l'enfant bénéficie de l'allocation spéciale d'enfant handicapé. Possible prolongation jusqu'à 78 semaines en cas de maladie très grave de l'enfant.	État
Congé d'accompagnement	- parents, enfants - frère, sœur - conjoint, partenaire d'une personne en fin de vie	5 jours par cas et par an	État
Congé politique (voir tableau ci-après)	- personnes exerçant un mandat de bourgmestre, échevin ou conseiller communal - personnes exerçant un mandat de député	- entre 3 et 40 heures par semaine - 20 heures au maximum par semaine	État
Congé-jeunesse	personnes liés par un contrat de travail à une entreprise ou association établie au Luxembourg	60 jours, dont 20 jours au maximum par période de 2 ans	État
Congé sportif	- sportifs d'élite - personnel d'encadrement - juges et arbitres - dirigeants techniques et administratifs	12 jours par an (possibles dérogations sur proposition ministérielle)	État
Congé « Coopération au développement »	experts et représentants des organisations non-gouvernementales exerçant encore une autre activité professionnelle	6 jours par an	État

Type de congé	Bénéficiaires	Durée	Prise en charge de la rémunération
Congé spécial des pompiers volontaires	Pompiers volontaires : - suivant des formations - chargés de cours - devoirs de représentation/ fonction d'encadrement - missions humanitaires	- 60 jours, dont 20 jours par période de 2 ans - 20 jours par période de 2 ans - 7 jours par an - pas de limite	État
Congé-formation pour délégués	délégué du personnel effectif	<i>Entreprise de 15 à 49 salariés :</i> 1 semaine au cours du mandat <i>Entreprise de 50 à 150 salariés :</i> 2 semaines au cours du mandat <i>Entreprise de plus de 150 salariés :</i> 1 semaine par an	État 1 semaine par l'État, 1 semaine par l'employeur employeur
	délégué 1 ^{er} mandat	supplément de 16 heures pendant 1 ^{er} mandat	
	délégué suppléant	droit à la moitié du congé formation des délégués effectifs	
	délégué à l'égalité	2 demi-journées par an	État pour entreprises de < 150 salariés
	délégué à la sécurité et à la santé	40 heures par mandat + 10 heures supplémentaires si 1 ^{er} mandat	État pour entreprises de < 150 salariés
Congé individuel de formation	salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté	80 jours, dont 20 jours par période de 2 ans	État
Congé linguistique	salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté	200 heures au cours d'une carrière professionnelle à prendre en 2 tranches d'une durée de 80 heures à 120 heures chacune	État
Congé sans solde pour formation	salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté	2 ans par employeur au maximum avec minimum de 4 semaines consécutives et maximum de 6 mois consécutifs	/
Congé pour mandats sociaux	membre d'une chambre professionnelle ou institution de sécurité sociale / assesseur au Tribunal du travail ou juridiction de sécurité sociale	4 heures par réunion ou audience	institution dans laquelle le salarié exerce son mandat
Congé pour la recherche d'un nouvel emploi	salariés licenciés avec préavis	6 jours au maximum	employeur

LE CONGÉ POLITIQUE

Les bourgmestres et échevins

EN GÉNÉRAL		
Composition du Conseil communal de la commune	Congé hebdomadaire maximal accordé au bourgmestre	Congé hebdomadaire maximal accordé aux échevins
7 membres	9 heures	5 heures
9 membres	13 heures	7 heures
11 membres	20 heures	10 heures
13 membres	28 heures	14 heures
15 membres au moins	40 heures	20 heures

Les conseillers communaux

Système de vote	Congé hebdomadaire maximal accordé aux conseillers communaux
Communes votant suivant le système de la majorité relative	3 heures
Communes votant suivant le système de la représentation proportionnelle	5 heures



LE CONGÉ ANNUEL DE RÉCRÉATION



1.1. LES BÉNÉFICIAIRES DU CONGÉ ANNUEL DE RÉCRÉATION

Question 1

Qui peut bénéficier du congé annuel de récréation ?

Tous les salariés liés par un contrat de travail de droit privé à un employeur, ainsi que toutes les personnes qui travaillent en vue d'acquérir une formation professionnelle (les apprentis), bénéficient chaque année d'un congé payé de récréation. Ces jours de congé comptent pour le calcul de la durée de travail hebdomadaire.

Le congé des apprentis doit être accordé par priorité pendant les vacances de l'enseignement professionnel.

1.2. LA DURÉE ET LA FIXATION DES CONGÉS

Question 2

Quelle est la durée du congé annuel de récréation ?

La loi fixe le congé annuel de récréation des salariés à 26 jours ouvrables.

Sont jours ouvrables tous les jours de calendrier, sauf les dimanches et les jours fériés légaux.

Il convient de préciser que les 26 jours de congé annuel prévus par la loi constituent un minimum. Une convention collective de travail, ou même un accord individuel entre un employeur et son salarié, peuvent évidemment augmenter le nombre de jours de congé reconnus au salarié.

La loi augmentant le nombre de jours de congé annuel de 25 à 26 jours et ajoutant un jour férié légal a été votée le 27 mars 2019.

Bénéficient de cette augmentation les salariés qui, n'avaient que 25 jours de congé jusque là, ainsi que les salariés couverts par une convention collective qui précise qu'ils bénéficient du nombre minimal de jours de congé plus un certain nombre d'autres jours.

Pour certaines catégories de personnes, le nombre de 26 jours de congé est augmenté d'office. Il s'agit :

- des invalides de guerre, des accidentés du travail ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental, psychique, psychosocial ou sensoriel.

Elles jouissent d'un congé supplémentaire de 6 jours par an dont les frais sont à charge de l'État.

- des salariés des mines et minières ;

Ces personnes bénéficient d'un congé supplémentaire de 3 jours par an.

- des salariés dont le service ne permet pas un repos ininterrompu de 44 heures par semaine.

Après constatation par l'Inspection du travail et des mines, le congé supplémentaire reconnu à ces salariés peut aller jusqu'à 6 jours par an.

Les salariés ont droit à une journée pour chaque période entière de 8 semaines, successives ou non, pendant laquelle ce repos ininterrompu de 44 heures n'est pas accordé¹¹.

¹¹ Règlement grand-ducal du 26 juillet 1966 pris en exécution de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé.

Question 3

À combien de jours de congé un salarié peut-il prétendre quand il rejoint ou quitte une entreprise au cours de l'année ?

Le congé est calculé à raison d'un douzième par mois de travail entier.

Les fractions de mois dépassant 15 jours de calendrier sont comptées comme mois entier.

Question 4

La durée du congé est-elle fonction de l'âge du salarié ?

L'âge du salarié est sans aucun lien avec le nombre de jours de congé auxquels il peut prétendre.

Toutefois, il se peut qu'une convention collective de travail prévoit des jours de congé supplémentaires pour les salariés atteignant un certain âge ou une certaine ancienneté de service.

Question 5

La durée du congé est-elle fonction des aptitudes physiques ou mentales du travailleur ?

Les salariés, qui ont une capacité de travail réduite en raison d'un accident dont ils ont été victimes ou d'un handicap dont ils souffrent, peuvent prétendre à un congé supplémentaire à raison de 6 jours par an.

Les salariés concernés sont ceux ayant le statut :

- d'invalides de guerre ;
- d'accidentés du travail ;
- de travailleurs handicapés.

Les frais occasionnés par ce congé supplémentaire, qui s'ajoute aux 26 jours de congé ordinaire, sont à charge non de l'employeur, mais de l'État.

Question 6

Comment est calculé le congé d'un salarié travaillant à temps partiel ?

Pour un salarié travaillant à temps partiel (par exemple 24 heures par semaine), les 26 jours de congé sont proratisés en fonction de la durée hebdomadaire de travail.

La formule de calcul est la suivante :

$$\frac{26 \text{ jours de congé} \times 8 \text{ heures} \times \text{heures travaillées par semaine}}{40}$$

Le résultat aboutit à un congé annuel exprimé non en jours, mais en heures.

Dans notre exemple d'un salarié travaillant 24 heures par semaine, le congé annuel s'élève à :

$$\frac{26 \times 8 \times 24}{40} = 124,8 \text{ heures}$$

Question 7

À partir de quel moment un salarié peut-il prendre des jours de congé ?

En principe, le salarié est en droit de prendre à partir du 1^{er} janvier l'intégralité de son congé qui lui est dû pour l'année en question.

Il y a cependant une exception en ce qui concerne les salariés récemment embauchés. Ces derniers doivent attendre trois mois avant de pouvoir prendre des jours de congé, même si leur droit au congé existe dès le premier jour de l'entrée en service. Cette période de carence joue aussi bien pour un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée que pour une personne travaillant sous un contrat à durée déterminée. En revanche, elle ne s'applique pas au travailleur intérimaire.

Question 8

Qui peut fixer le congé du salarié ?

Le congé est fixé selon le désir du salarié qui introduit une demande de congé auprès de son employeur. En cas de non opposition de ce dernier, il faut admettre que le congé est accordé.

Le congé peut être pris en une seule fois, à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés du salarié n'exigent un fractionnement, auquel cas une des fractions du congé doit correspondre à au moins 2 semaines de calendrier.

Si le salarié le demande, le congé doit être fixé un mois à l'avance au moins.

Il existe cependant une hypothèse dans laquelle l'employeur peut prendre l'initiative de fixer la période des congés : le congé collectif, en cas de fermeture de l'entreprise pour congé annuel notamment.

La loi ne fixe pas un nombre de jours de congés maximum pouvant faire l'objet de ce congé collectif.

Ce congé collectif doit toujours être décidé d'un commun accord avec les salariés ou, le cas échéant, avec la délégation du personnel. Les salariés doivent être informés au cours des 3 premiers mois de l'année de référence.

Si la durée du congé collectif est supérieure à la durée du congé individuel auquel peut prétendre le salarié, la différence lui est intégralement mise en compte comme congé légal.

Question 9

Le salarié et l'employeur doivent-ils respecter les dates des congés fixés ?

Une fois qu'elles sont fixées, les dates des congés doivent être respectées tant par le salarié que par l'employeur.

Un arrêt de la Cour d'appel du 25 octobre 2018 (n°44386) a rappelé que le congé, une fois accordé par l'employeur, constitue un acte unilatéral irrévocable dont la rétractation n'est admise qu'avec l'accord exprès ou non équivoque du salarié.

Question 10

Le congé peut-il être refusé par l'employeur ?

L'employeur peut refuser d'accorder une suite favorable à la demande de congé du salarié si celle-ci est incompatible avec :

- les besoins de service
- ou
- les désirs justifiés d'autres salariés (p.ex. priorité accordée aux salariés ayant des enfants à charge).

Notons que le silence de l'employeur face à la demande de congé posée par le salarié est assimilé à une acceptation par la jurisprudence.

Question 11

Qui a la charge de la preuve en matière de congé ?

La loi oblige l'employeur à tenir un livre dans lequel doivent être inscrits les congés du personnel.

En cas de contestation, il n'appartient ainsi pas au salarié de démontrer qu'il a encore droit à des jours de congé, mais il revient à l'employeur de prouver les jours de congé qui ont été pris par le salarié.

Néanmoins il est recommandé au salarié d'effectuer sa demande de congé par écrit afin de ne pas avoir de difficulté à établir si nécessaire que son absence était bien due à un congé autorisé.

1.3. LA RÉMUNÉRATION DU CONGÉ

Question 12

Comment est calculée la rémunération touchée par le salarié pendant son congé ?

Une distinction doit être faite :

- Le salarié touche chaque mois une rémunération plus ou moins stable ;

Pour chaque jour de congé, le salarié a droit à une indemnité correspondant au salaire journalier moyen des 3 mois précédant la prise du congé.

Le salaire journalier moyen s'obtient en divisant la rémunération mensuelle brute y compris les accessoires de salaire, par le nombre d'heures de travail par mois (173 heures pour un salarié travaillant 40 heures/semaine) et en multipliant ensuite ce chiffre par 8.

Dans la pratique, les personnes concernées jouissent en fait d'une continuation de leur salaire pendant les périodes de congé.

- La rémunération du salarié est variable d'un mois à l'autre.

Si le salaire est soumis à de fortes variations respectivement s'il se compose d'une partie variable sous forme de commissions, l'indemnité de congé doit être calculée sur base de la moyenne de rémunération des 12 mois précédant le congé.

À noter que pour calculer l'indemnité de congé, les avantages non-périodiques tels que les gratifications, 13^e mois ou primes de bilan, ne sont pas pris en considération.

Question 13

Le congé peut-il être remplacé par de l'argent ?

La loi exige que le congé dont bénéficie le salarié soit pris en nature. Il est dès lors strictement interdit de le remplacer par de l'argent. Ce n'est que dans le seul cas d'une résiliation du contrat de travail, soit par l'employeur, soit par le salarié qu'il est possible de payer une indemnité pour les jours de congé non pris avant la fin des relations de travail. Le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier. Les fractions de mois dépassant 15 jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

1.4. LE REPORT DU CONGÉ

Question 14

Est-il possible de reporter le congé d'une année à l'autre ?

En principe, le congé doit être pris au cours de l'année pour laquelle il est dû. La loi interdit le report du congé sur l'année de calendrier subséquente. Elle fait une exception dans deux cas :

1. Le congé proportionnel de la première année de travail auprès d'un employeur peut être reporté à l'année suivante à la demande du salarié ;
2. Le congé non encore pris à la fin de l'année à cause des besoins de service et des désirs justifiés d'autres salariés peut être reporté à l'année suivante jusqu'au 31 mars.

La loi pose deux autres hypothèses de report du congé légal :

- La loi prévoit que le congé annuel non encore pris au début du congé de maternité peut être reporté dans les délais légaux. En outre, la période de congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif et donne donc droit au congé annuel de récréation.

- Par contre, le congé parental ne donne pas droit au congé annuel de récréation. Mais le congé annuel non encore pris au début du congé parental est également reporté dans les délais légaux.

La seule limite posée par la loi consiste dans le respect des délais légaux, soit le 31 mars ou le 31 décembre de l'année de la reprise de travail.

Une jurisprudence constante décidait que le congé, qui n'a pas pu être pris avant la fin de l'année pour cause de maladie prolongée, n'est pas reportable à l'année suivante. Ce congé était donc perdu, sauf accord contraire entre l'employeur et le salarié. Un arrêt de la Cour de Justice des Communautés européennes du 20 janvier 2009 (C-350/06 et C-520/06) est venu renverser cette position en affirmant qu'un travailleur ne perd pas son droit au congé annuel payé qu'il n'a pas pu exercer pour cause de maladie. Les tribunaux nationaux appliquent désormais cette solution.

Question 15

Le report du congé est-il limité dans le temps ?

Le report du congé proportionnel de la première année de travail auprès d'un employeur est illimité en ce sens qu'il peut se faire sur toute l'année suivante.

En revanche, le report du congé non pris en raison des besoins de service ou des désirs d'autres salariés est limité dans le temps : le congé reporté doit impérativement être pris avant le 31 mars de l'année suivante. Passé cette date, les jours de congé sont définitivement perdus pour le travailleur, sauf si l'employeur a encore refusé de faire droit à la demande de congé et ce pour les motifs liés aux besoins du service ou aux désirs justifiés d'autres salariés. Des accords contraires entre employeur et salarié peuvent déroger à ce principe et autoriser le report du congé sur toute l'année suivante.

1.5. LE CONGÉ ET LA MALADIE DU SALARIÉ

Question 16

Le congé est-il interrompu en cas de maladie du salarié ?

Si le salarié tombe malade pendant son congé de façon à ne plus pouvoir jouir de ce congé, les journées de maladie reconnues comme telles par un certificat médical ne sont pas considérées comme jours de congé.

Le congé doit alors être refixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Si le salarié est au Luxembourg, il doit avertir son employeur par certificat médical dans les 3 jours ouvrables. S'il est à l'étranger, il doit faire toutes les diligences nécessaires afin que le certificat parvienne à l'employeur dans les meilleurs délais.

Question 17

Le congé non pris pour cause de maladie peut-il être reporté à l'année suivante ?

Jusqu'en 2009, la maladie n'était pas reconnue comme un motif de report du congé de l'année en cours à l'année suivante.

Un arrêt de la Cour de Justice des Communautés européennes du 20 janvier 2009 a renversé cette position.

La Cour a en effet décidé qu'une législation nationale qui prévoit que le droit au congé annuel s'éteint à la fin de la période de référence ou d'une période de report sans que le salarié n'ait eu la possibilité d'exercer son droit au congé, est contraire à la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, directive que le Luxembourg a transposée par une loi du 19 mai 2006.

Ceci entraîne les conclusions suivantes :

- La maladie constitue un motif pour reporter le congé de l'année en cours non seulement jusqu'à la fin de la période de report - qui correspond soit à la période allant jusqu'à la fin de l'année suivante au cas où il s'agit du congé proportionnel de la première année d'embauche, soit à la période allant jusqu'au 31 mars de l'année suivante dans le cas normal du congé annuel de récréation non encore pris -, mais même au-delà, si le salarié était dans l'impossibilité de prendre son congé jusqu'à la fin de la période de report.

- Si le congé n'a pas pu être pris ultérieurement en raison du fait que le contrat de travail a pris fin - soit qu'il y ait eu résiliation du contrat de travail soit que ce dernier ait pris fin de plein droit -, alors une indemnité financière correspondant au congé restant non pris lui sera due.

Les juges nationaux appliquent cette jurisprudence.

Question 18

Le salarié a-t-il droit à un congé spécial pour se rendre chez son médecin pendant les heures de travail ?

La loi ne prévoit dans aucune de ses dispositions des heures ou jours de congé spéciaux pour visite médicale, sauf en faveur de la femme enceinte, qui bénéficie d'une dispense de travail pour se rendre aux examens prénataux exigés par la loi dans la mesure où ils doivent avoir lieu pendant le temps de travail.

Il s'agit des examens suivants :

- l'examen dentaire qui a lieu dès que la femme enceinte est au courant de son état et au plus tard avant la fin du 5^e mois de grossesse ;
- le 1^{er} examen médical qui a lieu avant la fin du 3^e mois de grossesse ;
- le 2^e examen médical qui doit avoir lieu au plus tard dans la 2^e quinzaine du 4^e mois de grossesse ;
- le 3^e examen médical qui est à pratiquer au cours du 6^e mois de grossesse ;
- le 4^e examen médical qui a lieu dans la 1^{ère} quinzaine du 8^e mois ;
- le 5^e et dernier examen qui doit avoir lieu dans la 1^{ère} quinzaine du 9^e mois de grossesse.

Hormis l'hypothèse de la femme enceinte, le salarié doit solliciter l'autorisation de son employeur afin de pouvoir se rendre chez son médecin pendant les heures de travail.

Cependant, celui-ci n'est pas obligé de donner son accord et peut exiger que le salarié fixe ses rendez-vous médicaux après les heures de travail.

Il n'en reste pas moins qu'il existe des conventions collectives qui accordent un congé spécial ou une sortie de service autorisée pour visite médicale.

ATTENTION

LE CONGÉ ANNUEL ET LA DISPENSE DE TRAVAIL : DES NOTIONS À NE PAS CONFONDRE

Le congé annuel de récréation se définit comme une période de repos octroyé au salarié pendant laquelle celui-ci est libéré de toute prestation de travail avec maintien de sa rémunération habituelle.

Pendant la durée du congé, le salarié ne peut exécuter aucun travail rémunéré.

La dispense de travail s'assimile à une autorisation d'absence du salarié en vue d'accomplir une autre activité tout en lui assurant la conservation de l'intégralité de son salaire.

Tous les salariés bénéficient du congé annuel ordinaire, tandis que la loi réserve à certaines catégories de salariés le bénéfice de la dispense de service.

Ainsi, la loi accorde une dispense de service aux salariés qui remplissent un mandat de membre de la Chambre des salariés, membre de la délégation du personnel ou assesseur au Tribunal du travail, ainsi que des droits et devoirs civiques ou autres mandats attribués par les lois, arrêtés ou le Gouvernement.

La loi accorde également une dispense de travail aux pompiers volontaires pour participer aux interventions d'urgence.

Les dispenses de service ne comptent pas dans le calcul des congés ordinaires ou spéciaux éventuellement accordés aux salariés concernés.

1.6. LE CONGÉ ET LE LICENCIEMENT DU SALARIÉ

Question 19

Le salarié peut-il se faire licencier pendant son congé ?

La réponse à cette question est positive. Pendant les périodes de congé, le salarié n'est pas protégé contre un licenciement et l'employeur peut dès lors procéder à un congédiement aussi bien avec préavis qu'avec effet immédiat.

Selon une jurisprudence applicable jusqu'en 2003, le préavis ne pouvait commencer à courir qu'à partir de la date à laquelle le congé prenait fin. Néanmoins depuis cette date, en cas de licenciement intervenu pendant le congé légal ordinaire d'un salarié, le délai de préavis peut commencer à courir pendant ledit congé.

Question 20

Un employeur peut-il contraindre un salarié à prendre son solde de congés pendant son préavis ?

Si un salarié licencié avec préavis a encore droit à des jours de congé, l'employeur ne peut pas le forcer à les prendre pendant le délai de préavis.

Le salarié est libre de décider s'il veut ou non prendre son congé. S'il veut avoir congé, il fait une demande auprès de l'employeur que celui-ci peut cependant refuser si les besoins de service ou les priorités accordées à d'autres salariés ne permettent pas d'y réserver une suite favorable.

Question 21

La période de dispense de travail donne-t-elle naissance à des jours de congé ?

Même si un salarié est dispensé de prêter son préavis, la période de dispense de travail donne droit à des jours de congé.

Étant donné que ces jours ne peuvent plus être pris en nature, ils doivent être payés.

DEMANDE DE CONGÉ

Le soussigné

Nom _____

Prénom(s) _____

Service _____

Fonction _____

demande _____ jours de congé
du _____ au _____ .

TYPE DE CONGÉ

<input type="checkbox"/>	Congé annuel ordinaire
<input type="checkbox"/>	Congé extraordinaire
<input type="checkbox"/>	Autre :

À REMPLIR PAR LE SALARIÉ

_____, le _____

Signature du salarié _____

À REMPLIR PAR LE RESPONSABLE

Accordé le _____ Refusé le _____

Signature du responsable _____

DEMANDE DE DISPENSE DE SERVICE

Le soussigné

Nom _____

Prénom(s) _____

Service _____

Fonction _____

demande à être dispensé de service

le _____ de _____ heures à _____ heures.

MOTIF DE LA DISPENSE

<input type="checkbox"/>	Visite médicale
<input type="checkbox"/>	Examens prénataux pour toucher l'allocation de naissance
<input type="checkbox"/>	Exercice du mandat de délégué du personnel
<input type="checkbox"/>	Exercice du mandat de membre du comité mixte
<input type="checkbox"/>	Exercice du mandat de membre de la Chambre des salariés ^a
<input type="checkbox"/>	Exercice de la fonction d'assesseur au Tribunal de travail
<input type="checkbox"/>	Exercice de la fonction d'assesseur auprès du Conseil arbitral de la sécurité sociale ou du Conseil supérieur de la sécurité sociale
<input type="checkbox"/>	Convocation judiciaire
<input type="checkbox"/>	Autre :

_____, le _____.

Signature du salarié _____

Accordé le _____ Refusé le _____

Signature du responsable _____

Source : www.csl.lu

^a ou d'une autre chambre professionnelle (indiquer laquelle).





LES CONGÉS EXTRAORDINAIRES





Question 22

Quel événement familial donne droit à du congé extraordinaire ?

Événement familial	Durée		Prise en charge de la rémunération
	jusqu'au 31.12.2017	depuis le 1.1.2018	
Enrôlement au service militaire	1 jour	supprimé	employeur
Naissance d'un enfant	2 jours	10 jours ¹²	employeur : 2 jours État : 8 jours
Adoption d'un enfant de moins de 16 ans¹³	2 jours	10 jours ¹²	employeur : 2 jours État : 8 jours
Mariage	6 jours	3 jours	employeur
Partenariat	6 jours	1 jour	employeur
Mariage d'un enfant	2 jours	1 jour	employeur
Partenariat d'un enfant	2 jours	supprimé	employeur
Déménagement	2 jours	2 jours sur une période de référence de 3 ans auprès du même employeur, sauf si déménagement pour des raisons professionnelles	employeur
Décès du conjoint/partenaire ou d'un parent au 1^{er} degré¹⁴ du salarié ou de son conjoint/partenaire	3 jours	3 jours	employeur
Décès d'un enfant mineur	3 jours	5 jours	employeur
Décès d'un parent au 2^e degré¹⁵ du salarié ou de son conjoint/partenaire	1 jour	1 jour	employeur

Question 23

Qui sont les parents ou alliés au 1^{er} respectivement au 2^e degré ?

Par « parent au 1^{er} degré » on entend la mère, le père, la fille ou le fils du salarié ou de son conjoint/partenaire.

L'expression « parent au 2^e degré » vise la grand-mère, le grand-père, la petite-fille, le petit-fils, la sœur ou le frère du salarié ou de son conjoint/partenaire.

Question 24

Le congé extraordinaire est-il reportable ?

Pour ce qui est de l'époque à laquelle le congé extraordinaire doit être pris, il faut savoir que le salarié doit prendre le congé au moment où se produit l'événement familial.

En d'autres termes, si un salarié déménage au mois de janvier, il ne peut pas prendre ses 2 jours de congé extraordinaire au mois de juillet, sauf accord contraire avec l'employeur.

¹² Pour plus de détails, voir question 30.

¹³ Pour le parent ne bénéficiant pas du congé d'accueil.

¹⁴ Mère, père, fille, fils.

¹⁵ Grand-mère, grand-père, petite-fille, petit-fils, sœur, frère.

Par ailleurs, il n'est pas possible de reporter les jours de congé extraordinaire sur le congé ordinaire. Ainsi, si un salarié se marie au mois de février et qu'il est en congé ordinaire au mois de juillet, il ne peut pas prolonger ce congé à l'aide des 6 jours de congé extraordinaire, sauf arrangement contraire avec l'employeur.

Seul le congé de 10 jours en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant est fractionnable si l'employeur est d'accord et sous réserve de respecter certaines conditions (voir question 30). Les 10 jours doivent être pris dans les 2 mois qui suivent la naissance ou l'accueil de l'enfant.

En vertu de la loi, un jour de congé extraordinaire est reporté s'il tombe sur :

- un dimanche ;
- un jour férié légal ;
- un jour ouvrable chômé (p.ex. le samedi pour les personnes qui travaillent du lundi au vendredi) ;
- un jour de repos compensatoire (p.ex. jour de congé accordé pour travail le dimanche).

Dans ces cas, le jour de congé extraordinaire est reporté sur le premier jour ouvrable travaillé qui suit l'événement familial.

Question 25

Un salarié récemment embauché peut-il prendre un congé extraordinaire sans attendre l'expiration du délai de 3 mois ?

En principe, les salariés qui viennent d'être nouvellement embauchés par un employeur doivent attendre 3 mois avant de pouvoir prendre des jours de congé, sauf accord contraire de leur employeur.

Ce délai d'attente ne joue cependant pas lorsqu'il s'agit du congé extraordinaire. Si en effet un événement familial se produit, le salarié peut obtenir de suite un congé extraordinaire même s'il travaille depuis moins de 3 mois.

Question 26

Combien de fois un congé extraordinaire pour déménagement peut-il être pris ?

Avant le 31 décembre 2017, une personne pouvait profiter d'un congé extraordinaire aussi souvent qu'elle déménageait au cours de l'année.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, la durée du congé accordé en cas de déménagement reste fixée à 2 jours, mais ce congé ne sera accordé que tous les 3 ans, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles. La période de référence de 3 ans se limite toutefois au même employeur. Ce droit se crée individuellement auprès de chaque employeur sans tenir compte d'un éventuel usage de ces jours de congé auprès d'un employeur précédent.

Il doit cependant s'agir à chaque fois d'un changement de domicile officiel, c'est-à-dire que les formalités administratives au niveau de la commune sont accomplies (déclaration de sortie, déclaration d'entrée, etc.).

Question 27

Peut-on récupérer un congé extraordinaire si l'événement familial se produit pendant une période de maladie ?

Non, si l'événement familial survient pendant un arrêt de maladie, le congé extraordinaire est perdu. Il ne peut pas être récupéré ultérieurement.

Question 28

Si un événement familial survient pendant une période de congé ordinaire, un congé extraordinaire est-il dû ?

Oui, au cas où l'événement familial se produit pendant une période de congé ordinaire, ce dernier est interrompu pour la durée du congé extraordinaire.



Question 29

Qui paie le congé extraordinaire ?

Les jours de congé extraordinaire sont payés par l'employeur, selon le même mode de calcul que les congés ordinaires.

Toutefois, pour le congé lié à la naissance ou l'adoption d'un enfant, les 8 derniers jours sont remboursés à l'employeur par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Le salaire qui est pris en compte pour le remboursement est limité à 5 fois le salaire minimum pour salariés non qualifiés.

L'employeur doit demander le remboursement dans les 5 mois de la naissance/accueil de l'enfant.

Question 30

Quelles sont les modalités à respecter pour la prise du congé de 10 jours en cas de naissance ou adoption d'un enfant ?

Le droit au congé de 10 jours nécessite le respect d'un préavis de 2 mois.

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de 2 mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil de l'enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption.

L'employeur qui est d'accord à accorder un congé de paternité de plus de 2 jours malgré le fait que le salarié n'a pas respecté le délai de préavis de 2 mois a droit au remboursement des salaires avancés pour les jours de congé dépassant le minimum de 2 jours.

Le congé de 10 jours est à prendre dans les 2 mois de la naissance ou de l'accueil de l'enfant.

Le congé est fractionnable si l'employeur est d'accord. Il est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent.

À défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé de 10 jours doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance ou l'accueil de l'enfant.

Question 31

Comment les salariés liés par un partenariat peuvent-ils bénéficier des congés extraordinaires ?

En pratique, les salariés concernés doivent prévenir l'employeur à l'avance de la date de la conclusion du partenariat devant l'officier de l'état civil.

La loi ne prévoit pas de délai dans lequel le salarié doit prévenir l'employeur, mais le salarié est tenu d'informer son employeur en temps utile.

Le congé extraordinaire doit être pris lors de l'événement, c'est-à-dire à la date de la conclusion du partenariat à la commune.

Seul le certificat d'inscription au répertoire civil délivré par le Parquet général est déterminant pour l'octroi du congé extraordinaire pour partenariat.

Ce certificat est à remettre à l'employeur afin que ce dernier puisse vérifier la concordance du congé avec l'événement y donnant droit.

À noter que le partenariat enregistré est seulement opposable au tiers à partir de son inscription au Répertoire Civil, bien qu'il prenne effet entre les parties à compter de la réception de la déclaration par l'officier de l'état civil.

Question 32

Les salariés liés par un partenariat de droit étranger peuvent-ils également bénéficier des congés extraordinaires ?

Les salariés et notamment les frontaliers liés par un partenariat de droit étranger ont droit à 1 jour de congé extraordinaire. Toutefois, ils doivent se soumettre à la procédure de reconnaissance du partenariat conclu dans leur pays de résidence.

En effet, les partenaires ayant enregistré leur partenariat à l'étranger peuvent adresser une demande au Parquet Général à des fins d'inscription au répertoire civil.

Question 33

Les salariés à temps partiel ont-ils droit aux mêmes nombres de jours de congés extraordinaires ?

S'il est admis que les congés ordinaires sont proratisées en fonction de la durée du travail du salarié à temps partiel et se décomptent alors en heures, il n'en est pas de même des congés extraordinaires.

Les congés extraordinaires se décomptent en jour et non en heures. En fonction du jour où le salarié souhaite le prendre, ce congé aura le nombre d'heures que le salarié aurait dû travailler le jour en question. Peu importe que le salarié travaille 4 ou 8 heures, un jour entier sera décompté.

Lorsqu'un jour de congé extraordinaire tombe un jour ouvrable non travaillé par le salarié, il doit être reporté sur le premier jour ouvrable travaillé qui suit l'événement ou le terme du congé extraordinaire.

Ainsi le salarié occupé à temps partiel soit sur base de son contrat de travail soit sur base d'un congé parental à temps partiel a-t-il également droit à 10 jours de congé de paternité pour lesquels la durée du travail normale, qui est prise en compte pour le remboursement, peut néanmoins varier.

DEMANDE DE CONGÉ

Le soussigné

Nom _____

Prénom(s) _____

Service _____

Fonction _____

demande _____ jours de congé
du _____ au _____.

TYPE DE CONGÉ

<input type="checkbox"/>	Congé annuel ordinaire
<input type="checkbox"/>	Congé extraordinaire Type d'événement :
<input type="checkbox"/>	Autre :

À REMPLIR PAR LE SALARIÉ

_____, le _____

Signature du salarié _____

À REMPLIR PAR LE RESPONSABLE

Accordé le _____ Refusé le _____

Signature du responsable _____

Source : www.csl.lu





LES CONGÉS LIÉS À LA SITUATION FAMILIALE DU SALARIÉ

1. Le congé de maternité
2. Le congé d'accueil
3. Le congé de paternité
4. Le congé parental
5. Le congé pour raisons familiales
6. Le congé d'accompagnement



1 LE CONGÉ DE MATERNITÉ

Question 34

Qui a droit au congé de maternité et quelle est la durée du congé de maternité ?

Une femme enceinte ne peut pas être occupée au cours des 8 semaines qui précèdent la date présumée d'accouchement (congé prénatal), ainsi que pendant les 8/12 semaines qui suivent l'accouchement (congé postnatal).

Ces deux périodes sont communément appelées « congé de maternité ».

Avant le 31 décembre 2017, le congé postnatal pouvait être prolongé de 4 semaines supplémentaires en cas d'accouchement prématuré (avant la 37^e semaine de grossesse), de naissance multiple ou en cas d'allaitement.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, la loi octroie un allongement généralisé du congé de maternité postnatal de 8 semaines à 12 semaines, en dehors de toute question d'allaitement, d'accouchement prématuré ou multiple.

Afin que la femme enceinte puisse toucher une indemnité de maternité pendant son congé de maternité, elle doit avoir été affiliée à titre obligatoire pendant au moins 6 mois au cours de l'année précédant le début de son congé de maternité.

Question 35

Une partie du congé de maternité prénatal est-elle perdue si l'accouchement a lieu avant la date présumée ?

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée figurant sur le certificat de grossesse établi par le médecin, la partie du congé prénatal de 8 semaines non prise n'est pas pour autant perdue.

Les jours en question sont tout simplement ajoutés au congé postnatal qui est ainsi prolongé.

Question 36

Que se passe-t-il si l'accouchement a lieu après la date présumée ?

Dans ce cas le congé prénatal est allongé jusqu'à la date d'accouchement et le congé postnatal n'est pas raccourci pour autant.

Question 37

À quel moment une femme enceinte doit-elle informer l'employeur de sa grossesse ?

Pour pouvoir bénéficier des avantages et protections prévus par la loi, une femme enceinte doit informer son employeur de son état de grossesse soit en lui envoyant son certificat médical par lettre recommandée, soit en le lui remettant en mains propres contre signature d'une copie.

Il n'est cependant pas précisé à quel moment la femme doit procéder à cette remise du certificat médical. Celle-ci peut donc se faire aussi bien au début qu'à un moment plus avancé de la grossesse.

Il est en général conseillé de procéder à la remise du certificat le plus tôt possible afin de déclencher le mécanisme protecteur dans les meilleurs délais.

Cependant si la femme enceinte est licenciée avant d'avoir remis son certificat de grossesse, elle a 8 jours pour le faire et elle dispose en parallèle d'un délai de 15 jours pour demander au juge l'annulation de son licenciement.

Question 38

Une femme enceinte peut-elle consulter son médecin pendant les heures de travail ?

La femme enceinte bénéficie d'une dispense de travail pour se rendre aux examens énumérés ci-après dans l'hypothèse où ils doivent avoir lieu pendant le temps de travail :

- Examen dentaire : au plus tard avant la fin du 5^e mois de grossesse ;
- 1^{er} examen médical : avant la fin du 3^e mois de grossesse ;
- 2^e examen médical : au plus tard dans la 2^e quinzaine du 4^e mois de grossesse ;
- 3^e examen médical : au courant du 6^e mois de grossesse ;
- 4^e examen médical : dans la 1^{ère} quinzaine du 8^e mois de grossesse ;
- 5^e examen médical : dans la 1^{ère} quinzaine du 9^e mois de grossesse.

Cette dispense est considérée comme temps de travail et donne droit au salaire normal.

Question 39

La grossesse peut-elle avoir une influence sur une période d'essai ?

Si une salariée engagée à durée indéterminée tombe enceinte pendant la période d'essai, celle-ci est suspendue à partir du jour de la remise à l'employeur d'un certificat médical attestant la grossesse.

La salariée continue à travailler normalement jusqu'au début de son congé de maternité, sans que ce travail puisse être qualifié de travail à l'essai.

La période d'essai restant à courir reprend seulement son cours à l'expiration d'une période de 12 semaines après l'accouchement.

Précisons que le mécanisme de la suspension joue uniquement en cas de période d'essai prévue dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Question 40

La grossesse a-t-elle une influence sur un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ?

Une salariée bénéficiant d'un contrat de travail à durée déterminée ne voit pas son contrat suspendu par sa grossesse. Le CDD prend fin à la date initialement convenue.

Question 41

La période de congé de maternité donne-t-elle droit à des jours de congé ?

Oui, la période de congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif et donne donc droit à des jours de congés.

La loi prévoit par ailleurs que le congé annuel non encore pris au début du congé de maternité peut être reporté dans les délais légaux, soit en principe jusqu'au 31 mars voire au 31 décembre, en fonction de la date de reprise de travail de la salariée.

Question 42

L'ancienneté de service de la salariée est-elle interrompue en raison du congé de maternité ?

Non, le congé de maternité laisse intacte l'ancienneté de service qui continue donc à courir.

La loi prévoit même expressément que la période du congé de maternité est prise en compte pour déterminer les droits de la salariée liés à l'ancienneté de service (p.ex. paiement d'une prime, gratification ou d'un 13^e mois en fonction des années de service).

La salariée conserve en outre tous les avantages qu'elle avait acquis avant le début du congé de maternité et elle bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit pendant son absence.

Question 43

Quelle est la rémunération de la salariée pendant le congé de maternité ?

Pendant la période du congé de maternité, la salariée n'est pas rémunérée par l'employeur, mais par la Caisse nationale de santé (CNS). Elle touche une indemnité pécuniaire de maternité égale à l'indemnité pécuniaire de maladie qui correspond en principe au salaire touché antérieurement tout en étant plafonnée à 5 x le salaire social minimum soit 10 448,75 € brut/mois (indice 814,40).

Pour avoir droit à l'indemnité pécuniaire de maternité, la salariée doit avoir été affiliée auprès des organismes luxembourgeois de sécurité sociale pendant au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois précédant le congé de maternité.

L'indemnité pécuniaire de maternité ne peut être cumulée ni avec une indemnité pécuniaire de maladie, ni avec un autre revenu professionnel.

Question 44

Une salariée en congé de maternité peut-elle être licenciée ?

La réponse à cette question est non, dans la mesure où il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail :

- à la femme enceinte à partir de la remise du certificat attestant de sa grossesse à son employeur ;
- à la femme accouchée pendant les 12 semaines qui suivent l'accouchement.

Dans les 15 jours qui suivent le licenciement, la salariée peut demander par simple requête au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de la relation de travail.

Rappelons que si la salariée n'a pas encore déclenché sa protection contre un licenciement par la remise d'un certificat médical attestant de sa grossesse, alors elle dispose d'un délai de 8 jours dès le jour où elle se voit notifier son licenciement, pour remettre un certificat médical attestant de sa grossesse. Le délai de 15 jours, pendant lequel elle peut demander l'annulation de son licenciement, court en même temps.

Question 45

Quelles sont les démarches à accomplir auprès de la CNS ?

La salariée doit envoyer à la CNS un certificat médical indiquant le terme prévu de l'accouchement. Ce certificat doit être établi endéans les 12 dernières semaines de la grossesse.

Après l'accouchement, une copie de l'acte de naissance du nouveau-né est également à adresser à la CNS.

Adresse postale de la CNS : **Caisse nationale de santé**
Service prestations en espèces
L-2979 LUXEMBOURG

Question 46

En cas de démission à la fin du congé de maternité, la salariée doit-elle respecter un préavis ?

Une salariée, qui décide à la fin de son congé de maternité de ne plus reprendre le travail pour s'occuper de son enfant, peut démissionner sans devoir donner un quelconque préavis à son employeur.

Il faut toutefois souligner que la démission sans préavis est prévue uniquement en faveur des femmes qui décident d'abandonner leur travail pour se consacrer pleinement à l'éducation de leur enfant. Elle n'est pas possible pour celles qui, à la fin de leur congé de maternité, veulent changer d'employeur.



Question 47

Une salariée ayant démissionné suite à son congé de maternité peut-elle demander à être réintégrée dans l'entreprise ?

La salariée qui, à la fin de son congé de maternité, renonce à son emploi en vue de se consacrer pleinement à l'éducation de son enfant, bénéficie d'une priorité de réembauchage.

Cela signifie que durant une année à partir de la fin de son congé de maternité, elle peut demander à son employeur d'être réengagée par priorité, moyennant demande de réembauchage par lettre recommandée avec avis de réception.

Pendant un an à partir de cette demande, l'employeur est alors tenu de l'informer quand il lance une procédure de recrutement pour un poste créé ou devenu vacant auxquels sa qualification lui permet d'accéder.

Les offres subséquentes de l'employeur, ainsi que les refus de ces offres par la salariée doivent également être envoyées par lettre recommandée avec accusé de réception.

MAIS ATTENTION : la salariée n'a aucune garantie d'être reprise par son employeur, il ne s'agit donc pas d'une garantie de réemploi, ni d'un congé sans solde.

Dans l'hypothèse où la salariée est effectivement réembauchée, la loi lui garantit tous les avantages dont elle bénéficiait au moment de son départ.

INFORMER SON EMPLOYEUR DE SA GROSSESSE

(Nom et adresse de la salariée)

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

PAR LETTRE RECOMMANDÉE

Concerne : information de mon état de grossesse

Madame/Monsieur^a

Je vous informe, par la présente, de mon état de grossesse.

Veillez trouver en annexe le certificat en attestant établi par mon médecin, conformément à l'article L.331-2 du Code du travail.

Veillez agréer, *Madame/Monsieur*^a, l'expression de mes sentiments distingués.

(Signature)

Source : www.csl.lu

^a La mention inutile est à supprimer.

DEMANDE DE DISPENSE DE SERVICE

La soussignée

Nom _____

Prénom(s) _____

Service _____

Fonction _____

demande à être dispensée de service

le _____ de _____ heures à _____ heures.

MOTIF DE LA DISPENSE

<input type="checkbox"/>	Visite médicale
<input type="checkbox"/>	Examens prénataux pour toucher l'allocation de naissance
<input type="checkbox"/>	Exercice du mandat de délégué du personnel
<input type="checkbox"/>	Exercice du mandat de membre du comité mixte
<input type="checkbox"/>	Exercice du mandat de membre de la Chambre de salariés ^a
<input type="checkbox"/>	Exercice de la fonction d'assesseur au Tribunal du travail
<input type="checkbox"/>	Exercice de la fonction d'assesseur auprès du Conseil arbitral ou du Conseil supérieur de la sécurité sociale
<input type="checkbox"/>	Convocation judiciaire
<input type="checkbox"/>	Autre :

À REMPLIR PAR LA SALARIÉE

_____, le _____

Signature de la salariée _____

À REMPLIR PAR LE RESPONSABLE

Accordé le _____ Refusé le _____

Signature du responsable _____

Source : www.csl.lu

^a ou d'une autre chambre professionnelle (indiquer laquelle).

DEMANDE EN VUE DE BÉNÉFICIER D'UNE EXEMPTION DE TRAVAIL DE NUIT

(Nom et adresse de la salariée)

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

PAR LETTRE RECOMMANDÉE

Concerne : demande en vue de bénéficiaire d'une exemption de travail de nuit

Madame/Monsieur^a

Par la présente, j'ai l'honneur de vous soumettre ma demande en vue d'être exemptée de travailler la nuit pour cause de *grossesse/d'allaitement*^a.

La présente demande est basée sur les articles L.333-1 à L.333-4 du Code du travail.

Veillez agréer, *Madame/Monsieur*^a, l'expression de mes sentiments distingués.

(Signature)

Source : www.csl.lu

^a La mention inutile est à supprimer.

DEMANDE EN VUE DE BÉNÉFICIER D'UN TEMPS D'ALLAITEMENT

(Nom et adresse de la salariée)

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

PAR LETTRE RECOMMANDÉE

Concerne : demande en vue de bénéficiaire d'un temps d'allaitement

Madame/Monsieur^a

Par la présente, j'ai l'honneur de vous soumettre ma demande en vue de bénéficier d'un temps d'allaitement, alors que je poursuis l'allaitement de mon enfant.

Étant donné que mon horaire de travail ne prévoit qu'une pause d'une heure/qu'il m'est impossible d'allaiter mon enfant au voisinage de mon lieu de travail^a je désire ramener les périodes de 45 minutes en une seule période de 90 minutes se situant au début/à la fin^a de ma journée de travail^b.

La présente demande est basée sur l'article L.336-3 du Code du travail.

Veuillez agréer, *Madame/Monsieur*^a, l'expression de mes sentiments distingués.

(Signature)

Source : www.csl.lu

^a La mention inutile est à supprimer.

^b Cette clause est seulement à ajouter si la salariée ne jouit que d'une pause d'une heure au cours de sa journée de travail ou s'il est impossible d'allaiter l'enfant au voisinage du lieu du travail et qu'elle souhaite que le temps d'allaitement corresponde à une période unique de 90 minutes.

LETTRE DE DÉMISSION SUITE AU CONGÉ DE MATERNITÉ

(Nom et adresse de la salariée)

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

PAR LETTRE RECOMMANDÉE

Concerne : démission suite à mon congé de maternité

Madame/Monsieur^a

Par la présente, je suis au regret de vous informer que je n'entends plus reprendre mon travail à l'issue de mon congé de maternité qui se terminera le _____^b.

La présente demande est basée sur l'article L.332-4 du Code du travail.

Veuillez agréer, *Madame/Monsieur*^a, l'expression de mes sentiments distingués.

(Signature)

Source : www.csl.lu

^a La mention inutile est à supprimer.

^b Indiquer la date à laquelle prendra fin le congé de maternité.

DEMANDE DE PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHAGE

(Nom et adresse de la salariée)

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

PAR LETTRE RECOMMANDÉE AVEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Concerne : demande de priorité de réembauchage

Madame/Monsieur^a

J'ai l'honneur de revenir vers vous suite à ma décision de ne pas reprendre mon emploi à l'expiration de mon congé de maternité.

Par la présente, je sollicite formellement mon réembauchage conformément à l'article L.332-4 du Code du travail.

Je vous prie donc de bien vouloir m'informer de tout poste auquel ma qualification me permet d'accéder qui est ou deviendrait vacant au sein de l'entreprise pendant l'année à venir.

Veillez agréer, *Madame/Monsieur*^a, l'expression de mes sentiments distingués.

(Signature)

Source : www.csl.lu

^a La mention inutile est à supprimer.

LETTRE DE CONTESTATION D'UN LICENCIEMENT NUL

(Nom et adresse de la salariée)

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

PAR LETTRE RECOMMANDÉE

Concerne : nullité de mon licenciement

Madame/Monsieur^a

J'accuse bonne réception de votre lettre du _____ .

Je vous informe toutefois par la présente de mon état de grossesse, comme en atteste le certificat médical ci-joint.

Le licenciement intervenu à mon encontre est donc nul et sans effet, en vertu de l'article L.337-1(1) du Code du travail.

La présente intervient sous réserve de tout droits.

Veuillez agréer, *Madame/Monsieur*^a, l'expression de mes sentiments distingués.

(Signature)

Source : www.csl.lu

^a La mention inutile est à supprimer.

REQUÊTE EN NULLITÉ DU LICENCIEMENT DE LA FEMME ENCEINTE

À Madame, Monsieur le Président du Tribunal du travail
de _____^a
siégeant comme en matière de référé

À l'honneur de Vous exposer très respectueusement

Madame _____^b, _____^c,
demeurant à _____ ;

qu'elle est, depuis le _____^d, aux services de _____
_____^e, établi(e) à _____^f, inscrit(e) au RC sous le numéro
_____^g ;

qu'elle a reçu une lettre de licenciement en date du _____ ;

qu'un tel licenciement est toutefois nul du fait de son état de grossesse ;

qu'elle a en informé son employeur en lui envoyant un certificat médical attestant de son état par lettre
recommandée du _____ ;

que l'employeur refuse à ce jour de la réintégrer ;

qu'il y a partant lieu à contrainte judiciaire ;

que la présente demande est basée sur l'article L.337-1 du Code du travail ;

À ces causes :

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

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

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

« Les parties peuvent se faire assister ou représenter par :

- un avocat ;
- leur conjoint ou leur partenaire au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ;
- leurs parents ou alliés en ligne directe ;
- leurs parents ou alliés en ligne collatérale jusqu'au 3^e degré inclus ;
- les personnes exclusivement attachées à leur service personnel ou à leur entreprise.

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

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

l'employeur préqualifié s'entend encore condamner à payer à la partie requérante une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile alors qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens occasionnés par la présente instance en justiceⁱ ;

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

dire que l'ordonnance à intervenir sera exécutoire par provision nonobstant appel ou opposition, avant enregistrement et sans caution, en application de l'article L.337-1 du Code du travail ;

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

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

- copie de la lettre de licenciement ;
- copie du certificat de grossesse ;
- copie de la lettre recommandée adressée à l'employeur.

_____, le _____.

Profond respect

(Signature)

Source : www.csl.lu

- a Le lieu de travail du salarié détermine la compétence territoriale du Tribunal du travail (Luxembourg, Diekirch ou Esch-sur-Alzette). Plus d'informations disponibles sur le site www.justice.public.lu.
- b Indiquer les nom et prénom(s).
- c Indiquer la profession.
- d Indiquer la date d'entrée dans l'entreprise.
- e Indiquer l'employeur comme suit :
- Société à responsabilité limitée (SARL)
la société à responsabilité limitée _____ (indiquer la raison sociale), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonction
- Société anonyme (SA)
la société anonyme _____ (indiquer la dénomination sociale), représentée par son conseil d'administration/directoire actuellement en fonction
- Commerçant, exploitant en nom personnel
Madame/Monsieur _____ (indiquer les nom et prénom(s)), exerçant le commerce sous la dénomination _____ (indiquer la dénomination)
- Non-commerçant
_____ (indiquer les nom et prénom(s)/la dénomination de l'organisation), représenté par _____ (indiquer le représentant légal)
- f Indiquer le siège social de l'employeur tel qu'il est mentionné dans le contrat de travail du salarié.
- g Concerne uniquement les sociétés commerciales et les commerçants en nom personnel : indiquer le numéro du registre de commerce.

Le numéro du registre de commerce doit, de préférence, être vérifié auprès du Registre du commerce et des sociétés compétent (Luxembourg ou Diekirch, en fonction de l'adresse d'exploitation).
- h Indiquer un montant ou demander au Président du Tribunal du travail de le fixer ex aequo et bono (= en équité).
- i Il faudra, lors de l'audience, détailler et justifier les frais occasionnés, comme par exemple le fait d'avoir dû prendre une journée de congé pour l'audience.
- j Indiquer son lieu de résidence.

2 LE CONGÉ D'ACCUEIL

Question 48

Dans quel cas un salarié peut-il bénéficier d'un congé d'accueil ?

On entend par « congé d'accueil » celui qui peut être pris en cas d'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de 12 ans accomplis.

Si les deux parents travaillent, ils désignent d'un commun accord celui qui sollicite le congé d'accueil. Lorsque le congé d'accueil a été sollicité et accordé à un parent, il ne peut plus être sollicité par l'autre parent. Celui-ci peut avoir droit aux jours de congés extraordinaires (« congé de paternité » voir ci-après).

S'il n'y a qu'un seul adoptant salarié, celui-ci peut bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant n'ayant pas atteint l'âge de 12 ans accomplis ne vive déjà en communauté domestique avec l'adoptant ou qu'il s'agisse de l'enfant de son conjoint ou partenaire.

Question 49

Quelle est la durée du congé d'accueil ?

Jusqu'au 31 décembre 2017, le congé d'accueil était en principe de 8 semaines. En cas d'adoption multiple, le congé était porté à 12 semaines.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le congé d'accueil est de 12 semaines.

Question 50

La période de congé d'accueil donne-t-elle droit à des jours de congé ?

Oui, la période de congé d'accueil est assimilée à une période de travail effective et donne donc droit à des jours de congés.

La loi prévoit par ailleurs que le congé annuel non encore pris au début du congé d'accueil peut être reporté dans les délais légaux, soit en principe jusqu'au 31 mars voire au 31 décembre en fonction de la date de reprise de travail.

Question 51

L'ancienneté de service du salarié est-elle interrompue en raison du congé d'accueil ?

Non, le congé d'accueil laisse intacte l'ancienneté de service qui continue donc à courir.

La période du congé d'accueil est prise en compte pour déterminer les droits du salarié liés à l'ancienneté de service (p.ex. paiement d'une prime, gratification ou d'un 13^e mois en fonction des années de service).

Le salarié conserve en outre tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé d'accueil et il bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit pendant son absence.

Question 52

Quelle est la rémunération du salarié pendant le congé d'accueil ?

Pendant la période du congé d'accueil, le salarié n'est pas rémunéré par l'employeur, mais par la Caisse nationale de santé. Il touche une indemnité pécuniaire de maternité égale à l'indemnité pécuniaire de maladie qui correspond en principe au salaire touché antérieurement tout en étant plafonnée à 5 x le salaire social minimum soit 10 448,75 € brut/mois (indice 814,40).



Pour avoir droit à l'indemnité pécuniaire de maternité, le salarié doit avoir été affilié auprès des organismes luxembourgeois de sécurité sociale pendant au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois précédant le congé d'accueil.

L'indemnité pécuniaire de maternité ne peut être cumulée ni avec une indemnité pécuniaire de maladie, ni avec un autre revenu professionnel.

Question 53

Quelles sont les démarches à accomplir auprès de la CNS ?

Une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite (requête en adoption).

Adresse postale de la CNS : **Caisse nationale de santé**
Service prestations en espèces
L-2979 LUXEMBOURG

Question 54

Un salarié en congé d'accueil peut-il être licencié ?

Non, dans les 15 jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander par simple requête au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de la relation de travail.

Question 55

En cas de démission à la fin du congé d'accueil, le salarié doit-il respecter un préavis ?

Un salarié, qui décide à la fin de son congé d'accueil de ne plus reprendre le travail pour s'occuper de son enfant, peut démissionner sans devoir donner un quelconque préavis à son employeur.

Il faut toutefois souligner que la démission sans préavis est prévue uniquement en faveur des salariés qui décident d'abandonner leur travail pour se consacrer pleinement à l'éducation de leur enfant. Elle n'est pas possible pour ceux qui, à la fin de leur congé d'accueil, veulent changer d'employeur.

Question 56

Le salarié ayant démissionné suite à son congé d'accueil peut-il demander à être réintégré dans l'entreprise ?

Le salarié qui, à la fin de son congé d'accueil, renonce à son emploi en vue de se consacrer pleinement à l'éducation de son enfant, bénéficie d'une priorité de réembauchage.

Cela signifie que durant une année à partir de la fin de son congé d'accueil, il peut demander à son employeur d'être réengagé par priorité, moyennant demande de réembauchage par lettre recommandée avec avis de réception.

Pendant un an à partir de cette demande, l'employeur est alors tenu de l'informer quand il lance une procédure de recrutement pour un poste créé ou devenu vacant auxquels sa qualification lui permet d'accéder.

Les offres subséquentes de l'employeur, ainsi que les refus de ces offres par le salarié doivent également être envoyées par lettre recommandée avec accusé de réception.

MAIS ATTENTION : le salarié n'a aucune garantie d'être repris par son employeur, il ne s'agit donc pas d'une garantie de réemploi, ni d'un congé sans solde.

Dans l'hypothèse où le salarié est effectivement réembauché, la loi lui garantit tous les avantages dont il bénéficiait au moment de son départ.

DEMANDE DE CONGÉ

Le soussigné

Nom _____

Prénom(s) _____

Service _____

Fonction _____

demande _____ jours de congé

du _____ au _____ .

TYPE DE CONGÉ

<input type="checkbox"/>	Congé annuel ordinaire
<input type="checkbox"/>	Congé extraordinaire
<input type="checkbox"/>	Congé d'accueil
<input type="checkbox"/>	Autre :

À REMPLIR PAR LE SALARIÉ

_____, le _____

Signature du salarié _____

À REMPLIR PAR LE RESPONSABLE

Accordé le _____ Refusé le _____

Signature du responsable _____

LETTRE DE DÉMISSION SUITE AU CONGÉ D'ACCUEIL

(Nom et adresse du salarié)

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

PAR LETTRE RECOMMANDÉE

Concerne : démission suite à mon congé d'accueil

Madame/Monsieur^a

Par la présente, je suis au regret de vous informer que je n'entends plus reprendre mon travail à l'issue de mon congé d'accueil qui se terminera le _____^b.

La présente demande est basée sur les articles L.234-57 et L.332-4 du Code du travail.

Veillez agréer, *Madame/Monsieur*^a, l'expression de mes sentiments distingués.

(Signature)

Source : www.csl.lu

^a La mention inutile est à supprimer.

^b Indiquer la date à laquelle prendra fin le congé d'accueil.

DEMANDE DE PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHAGE

(Nom et adresse du salarié)

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

PAR LETTRE RECOMMANDÉE AVEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Concerne : demande de priorité de réembauchage

Madame/Monsieur^a

J'ai l'honneur de revenir vers vous suite à ma décision de ne pas reprendre mon emploi à l'expiration de mon congé d'accueil.

Par la présente, je sollicite formellement mon réembauchage conformément aux articles L.234-57 et L.332-4 du Code du travail.

Je vous prie donc de bien vouloir m'informer de tout poste auquel ma qualification me permet d'accéder qui est ou deviendrait vacant au sein de l'entreprise pendant l'année à venir.

Veuillez agréer, *Madame/Monsieur*^a, l'expression de mes sentiments distingués.

(Signature)

Source : www.csl.lu

^a La mention inutile est à supprimer.

3 LE CONGÉ DE PATERNITÉ

Suite aux discussions au niveau européen d'un nouveau projet de directive prévoyant un congé « paternel » de 10 jours en 2017, le gouvernement a pris l'initiative d'augmenter les 2 jours de congé extraordinaires octroyés au père en cas de naissance d'un enfant, respectivement en cas d'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, à 10 jours.

L'État finance les 8 jours de congé supplémentaires par rapport aux 2 jours, dont bénéficiait le père jusqu'au 31 décembre 2017.

Le droit au congé de 10 jours nécessite le respect d'un préavis de 2 mois.

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de 2 mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil de l'enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption.

L'employeur qui est d'accord à accorder un congé de paternité de plus de 2 jours malgré le fait que le salarié n'a pas respecté le délai de préavis de 2 mois a droit au remboursement des salaires avancés pour les jours de congé dépassant le minimum de 2 jours.

Le congé de 10 jours est à prendre dans les 2 mois de la naissance ou de l'accueil de l'enfant.

Le congé est fractionnable si l'employeur est d'accord. Il est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent.

À défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé de 10 jours doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance ou l'accueil de l'enfant.

Ce congé est rémunéré par l'employeur, selon le même mode de calcul que les congés ordinaires.

Toutefois, les 8 derniers jours sont remboursés à l'employeur par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Le salaire qui est pris en compte pour le remboursement est limité à 5 fois le salaire minimum pour salariés non qualifiés.

Cette demande de remboursement doit être introduite, sous peine de forclusion, dans un délai de 5 mois à compter de la date de naissance ou de l'accueil de l'enfant. Une fois ce délai dépassé aucun remboursement ne pourra plus être fait.

L'employeur fait sa demande de remboursement via un formulaire à adresser au ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Le salarié occupé à temps partiel soit sur base de son contrat de travail soit sur base d'un congé parental à temps partiel a également droit à 10 jours de congé de paternité pour lesquels la durée du travail normale, qui est prise en compte pour le remboursement, peut néanmoins varier.

DEMANDE DE CONGÉ

Le soussigné

Nom _____

Prénom(s) _____

Service _____

Fonction _____

demande _____ jours de congé
du _____ au _____ .

TYPE DE CONGÉ

<input type="checkbox"/>	Congé annuel ordinaire
<input type="checkbox"/>	Congé extraordinaire
<input type="checkbox"/>	Congé de paternité
<input type="checkbox"/>	Autre :

À REMPLIR PAR LE SALARIÉ

_____, le _____

Signature du salarié _____

À REMPLIR PAR LE RESPONSABLE

Accordé le _____ Refusé le _____

Signature du responsable _____

Source : www.csl.lu

4 LE CONGÉ PARENTAL

Question 57

Qu'est-ce qu'un congé parental ?

On appelle congé parental le congé pouvant être pris par les parents d'un enfant de moins de 6 ans/12 ans en cas d'adoption, qui souhaitent interrompre leur carrière professionnelle pour se consacrer à l'éducation de leur enfant pendant un certain temps.

ATTENTION : Le congé parental doit être commencé avant le 6^e anniversaire de l'enfant ou le 12^e anniversaire de l'enfant en cas d'adoption.

En cas d'adoption, le congé parental peut être pris dans les 6 ans qui suivent la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, dans les 6 ans qui suivent le jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis de l'enfant au plus tard.

Question 58

Qui peut prendre un congé parental ?

Un congé parental peut être pris aussi bien par l'un que par l'autre parent. Chacun des deux parents a droit individuellement à un congé parental.

Le premier congé parental doit être pris par un des deux parents directement à la fin du congé de maternité ou du congé d'accueil, sous peine d'être perdu.

Le deuxième congé parental peut être pris jusqu'à l'âge de 6 ans/12 ans en cas d'adoption de l'enfant par le parent qui n'a pas pris le premier congé.

En cas d'adoption, le congé parental peut être pris dans les 6 ans qui suivent la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, dans les 6 ans qui suivent le jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis de l'enfant au plus tard.

Si aucun des deux parents n'a pris le premier congé parental, subsiste toujours le second congé parental à prendre par l'un des deux parents.

Question 59

Les deux parents peuvent-ils prendre un congé parental à la même époque ?

Depuis le 1^{er} décembre 2016, les parents peuvent prendre un congé parental en même temps en indiquant dans leurs demandes respectives qui prend le premier et qui prend le deuxième congé parental.

Question 60

Un salarié en contrat de travail à durée déterminée (CDD) peut-il bénéficier d'un congé parental ?

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

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

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

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

Question 61

Un salarié en période d'essai peut-il bénéficier d'un congé parental ?

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

Question 62

Un apprenti peut-il bénéficier d'un congé parental ?

L'apprenti ne peut prétendre qu'à un congé parental de 4 ou 6 mois à plein temps.

Question 63

Si le père renonce à son congé parental, la mère a-t-elle droit à deux congés parentaux ?

Non, si un parent (soit la mère, soit le père) ne prend pas lui-même son congé parental, ce dernier est perdu. Il ne peut pas renoncer à son droit au profit de l'autre parent. La loi dit clairement que le congé parental n'est pas transférable d'un parent à l'autre.

Question 64

Sous quelles conditions peut-on obtenir un congé parental ?

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

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

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

Le salarié qui demande le congé parental doit travailler depuis au moins 12 mois auprès du/des même(s) employeur(s) pour un total d'au moins 10 heures de travail par semaine. La condition d'affiliation auprès d'un même employeur est présumée remplie si par suite de cession, fusion ou de transfert d'entreprise, le parent salarié est transféré sans interruption à un autre poste de travail.

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

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

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

Est considérée comme durée du 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.



À NOTER

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

Est prise en compte la durée du travail applicable au parent demandeur à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental à plein temps, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée requises ne sont plus remplies.

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

Question 65

Quelles sont les formules possibles de congé parental ?

Activités du salarié avant le congé parental	Formules de congé parental	Temps de travail pendant le congé parental	Rémunération/ indemnisation mensuelle brute ¹⁶
Plusieurs contrats de travail/activités professionnelles d'au moins 10 heures par semaine	Congé parental à plein temps <ul style="list-style-type: none"> de 4 mois de 6 mois 	Suspension intégrale de l'activité	Indemnisation par la CAE : Revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois précédant le début du congé parental entre 2 071,10 € et 3 451,83 € pour un travail à temps plein ¹⁷
Un seul contrat de travail entre 10 et 20 heures par semaine	Congé parental à plein temps <ul style="list-style-type: none"> de 4 mois de 6 mois 	Suspension intégrale de l'activité	Indemnisation par la CAE : Revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois précédant le début du congé parental entre 517,78 € et 1 725,92 € ¹⁸
Un seul contrat de travail entre mi-temps et plein temps	Congé parental à plein temps <ul style="list-style-type: none"> de 4 mois de 6 mois 	Suspension intégrale de l'activité	Indemnisation par la CAE : Revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois précédant le début du congé parental entre 1 035,55 € et 3 451,83 € ¹⁹
	Congé parental à temps partiel <ul style="list-style-type: none"> de 8 mois de 12 mois 	Réduction de 50% de l'activité durant le congé parental, soit entre 10 et 20 heures par semaine en fonction de la durée du travail antérieure	Indemnisation des heures de congé parental par la CAE : 50% revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois précédant le début du congé parental entre 517,78 € et 1 725,92 € ²⁰ + Rémunération des heures prestées (50% de son temps de travail) par l'employeur

¹⁶ Plafonds selon montants du salaire social minimum à l'indice 814,40.

¹⁷ Les plafonds d'indemnisation sont à adapter à la durée du travail hebdomadaire du salarié.

¹⁸ p.ex.: 20 heures/semaine : entre 1 035,55 € et 1 725,92 € ; 10 heures/semaine : entre 517,78 € et 862,96 €

¹⁹ p.ex.: 40 heures/semaine : entre 2 071,10 € et 3 451,83 € ; 30 heures/semaine : entre 1 553,33 € et 2 588,89 € ;

20 heures/semaine : entre 1 035,55 € et 1 725,92 €

²⁰ p.ex.: 20 heures/semaine : entre 1 035,55 € et 1 725,92 € ; 10 heures/semaine : entre 517,78 € et 862,96 €



Les congés liés à la situation familiale du salarié

Un seul contrat de travail à plein temps	Congé parental à plein temps <ul style="list-style-type: none"> de 4 mois de 6 mois 	Suspension intégrale de l'activité	Indemnisation par la CAE : Revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois précédant le début du congé parental entre 2 071,10 € et 3 451,83 €
	Congé parental à temps partiel <ul style="list-style-type: none"> de 8 mois de 12 mois 	Réduction de 50% de l'activité durant le congé parental, soit à mi-temps	Indemnisation des heures de congé parental par la CAE : 50% revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois précédant le début du congé parental entre 1 035,55 € et 1 725,92 € + Rémunération des heures prestées (50% de son temps de travail) par l'employeur
	Congé parental fractionné <ul style="list-style-type: none"> 8 heures par semaine sur une période de 20 mois 4 périodes d'1 mois sur une période maximale de 20 mois 	Réduction de 20% de l'activité par semaine durant le congé parental	Indemnisation des heures de congé parental par la CAE : entre 414,22 € et 690,37 € + Rémunération des heures prestées par l'employeur
Contrat d'apprentissage	Congé parental à plein temps <ul style="list-style-type: none"> de 4 mois de 6 mois 	Suspension intégrale de l'activité	Indemnisation des heures de congé parental par la CAE : Revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois précédant le début du congé parental entre 2 071,10 € et 3 451,83 € + Rémunération des heures prestées par l'employeur
		Suspension intégrale de l'activité	Indemnisation par la CAE

Congé parental à plein temps de 4 ou 6 mois

Le salarié arrête complètement de travailler.

Congé parental de 8 ou 12 mois à temps partiel

Un salarié dont la durée du travail est au moins de la moitié de la durée du travail normale de l'entreprise a le droit de choisir ce congé parental à temps partiel, qui correspondra à une réduction du temps de travail de 50%.



Congé parental fractionnable

Un salarié travaillant à plein temps pour un même employeur, soit en principe 40 heures par semaine, peut avec l'accord de son employeur réduire son activité professionnelle de 20% par semaine ou réduire son activité professionnelle sur une durée de 4 mois distincts, et cela pendant une période de 20 mois.

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

Question 66

Quelle est la durée du congé parental ?

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

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

Le parent peut également opter pour un congé parental fractionné : il peut alors réduire son activité professionnelle soit de 20% par semaine, soit totalement pendant 4 mois distincts sur une période de 20 mois.

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

Les modalités du congé parental fractionné sont à arrêter dans un plan de congé parental d'un commun accord entre l'employeur et le parent endéans un délai de 4 semaines à dater de la demande du parent. Ce plan s'étend sur toute la période du congé parental arrêté et doit être transmis à la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) en même temps que la demande elle-même.

Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si l'employeur refuse l'octroi du congé parental sous cette forme, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les 2 semaines de la demande et inviter le parent à un entretien dans un délai de 2 semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, l'employeur doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si 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 6 mois ou de 4 mois à plein temps.

Question 67

À qui faut-il s'adresser pour obtenir un congé parental ?

La personne intéressée doit en premier lieu s'adresser à son employeur et lui soumettre une demande en vue d'obtenir un congé parental.

Cette demande doit prendre la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsqu'il s'agit du 1^{er} congé parental, la demande écrite doit être adressée à l'employeur 2 mois avant le début du congé de maternité.

En cas d'adoption, la demande doit parvenir à l'employeur avant le début du congé d'accueil.

S'il s'agit du 2^e congé parental, la demande doit être faite avec un préavis de 4 mois.

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

Après avoir soumis sa demande à l'employeur, la personne intéressée doit s'adresser à la CAE et y retirer un formulaire spécial ou le télécharger sur le site internet www.cae.lu.

Le salarié doit remplir le formulaire, le faire signer par son employeur et le renvoyer à la Caisse :

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

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

- la naissance de l'enfant doit être déclarée dans les 15 jours à compter de la déclaration à l'état civil ;
- en cas d'adoption d'un enfant, la demande pour toucher l'indemnité de congé parental doit être accompagnée d'un certificat du tribunal attestant que la procédure d'adoption a été entamée.

Question 68

L'employeur peut-il refuser d'accorder un congé parental ?

La réponse à cette question n'est pas la même suivant qu'il s'agit du 1^{er} ou du 2^e congé parental.

Si l'employeur reçoit une demande portant sur un congé parental consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil, il est tenu d'accorder ce congé. Il peut toutefois refuser le congé si la demande n'a pas été notifiée dans les formes et délai légaux ou si le demandeur ne remplit pas les conditions légales.

Le non-respect des seules forme et délai n'a néanmoins aucune incidence pour une demande faisant suite au décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou du congé parental consécutif au congé de maternité. La même disposition s'applique à la mère en cas de décès du père avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

Dans ces cas, une simple information de l'employeur sera suffisante, pour que le parent survivant puisse alors prendre son congé parental consécutivement au décès.

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

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

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

Question 69

L'employeur peut-il retarder le début du congé parental ?

Pour cette question également, la réponse n'est pas la même suivant qu'il s'agit du premier ou du deuxième congé parental.

S'agissant du premier congé, l'employeur ne peut pas en reporter le début à une date ultérieure.

Le premier congé commence toujours à la fin du congé de maternité ou du congé d'accueil.

Concernant le deuxième congé, l'employeur peut reporter le début du congé à une date autre que celle indiquée sur la demande du salarié.

Les raisons qui lui permettent de procéder à ce report sont :

- lorsqu'une proportion significative d'une entreprise ou d'un département d'entreprise demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation au sein de l'entreprise serait gravement perturbée ;
- le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de préavis de 4 mois en raison de la spécificité du travail qu'elle accomplit ou d'une pénurie de main-d'œuvre dans la branche d'activité en question ;
- le demandeur est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'entreprise la demande présentée dans une entreprise occupant moins de 15 salariés ;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans la période saisonnière ;
- lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés.

En principe, l'employeur peut retarder le début du congé de 2 mois au maximum. Ce délai est prolongé :

- à 6 mois maximum pour les entreprises de moins de 15 salariés ;
- jusqu'à la fin de la saison pour les entreprises ayant une activité saisonnière.

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

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

Par ailleurs, l'employeur doit informer la délégation du personnel s'il en existe.

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

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

Précisons qu'aucun report n'est possible :

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

Question 70

Quelles sont les modalités de conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) pour pourvoir au remplacement d'un salarié en congé parental ?

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

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



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

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

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

Question 71

Quelle est la rémunération pendant le congé parental ?

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

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

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

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

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

Cette indemnité est néanmoins plafonnée :

- limite inférieure de 2.089,75 € brut par mois (= salaire social minimum non qualifié au 1^{er} janvier 2019 à l'indice 814,40)
- limite supérieure de 3.482,92 € brut par mois (= salaire social minimum non qualifié au 1^{er} janvier 2019 à l'indice 814,40 augmenté de 2/3).

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

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

Question 72

L'indemnité de congé parental est-elle saisissable ?

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

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

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

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

Question 73

Quels sont les droits du salarié pendant son congé parental ?

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

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

La période de congé parental est mise en compte pour le calcul de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet. Toutefois, l'indemnité pécuniaire forfaitaire servie au cours du congé parental n'est pas prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité de chômage complet.

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

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

Par ailleurs l'employeur et le travailleur bénéficiaire du congé parental peuvent stipuler d'un commun accord, par avenant au contrat de travail, à signer au plus tard un mois avant le début du congé parental, que le travailleur assistera à des manifestations organisées par ou à la demande de l'employeur. Il s'agit notamment des réunions de service, des réunions ou séances d'information (par exemple, sur l'évolution de l'entreprise, l'évolution des procédures ou des techniques, le fonctionnement du service ou de l'entreprise, l'introduction d'innovations) ainsi que des formations continues susceptibles de garantir ou d'améliorer l'employabilité du salarié à la reprise de son travail.

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

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

Le travailleur peut dénoncer unilatéralement cet avenant, 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 ainsi intervenue ne donnera lieu à aucune sanction et ne constituera pas un motif de licenciement.

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

Question 74

L'employeur peut-il licencier une personne en congé parental ?

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

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

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

Licenciement avec préavis

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

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

Pour le 2^e congé, elle joue pendant les 4 mois précédant le début du congé parental.

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

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

Licenciement avec effet immédiat

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

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

Question 75

L'employeur doit-il réintégrer la personne à la fin du congé parental ?

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

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

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

Question 76

Le parent peut-il demander à voir ses conditions de travail assouplies ?

Oui. Le parent peut demander un entretien avec son employeur. Il peut demander l'aménagement de son horaire 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 son retour au travail.

Si l'employeur refuse la demande du salarié, il doit justifier son rejet. S'il ne justifie pas son rejet, le salarié peut avoir droit à des dommages et intérêts, à fixer par le Tribunal du travail.

Question 77

Qu'arrive-t-il dans l'hypothèse où le bénéficiaire décide à la fin de son congé parental de ne pas reprendre le travail ?

À l'expiration du congé parental, le bénéficiaire du congé parental est en principe tenu de reprendre incessamment son emploi.

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

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

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

Question 78

Qu'arrive-t-il si l'enfant décède ou s'il y a rejet d'adoption pendant le congé parental ?

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

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

Lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même entreprise, à une priorité de réemploi pour tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente.

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

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

Pour tout mois entamé par le congé parental, le bénéficiaire touche un prorata de l'indemnité de congé parental. Les mensualités touchées jusque-là lui restent acquises.

Question 79

Qu'arrive-t-il en cas de décès du parent bénéficiaire ?

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

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

Question 80

Quelle est l'incidence d'un nouveau congé de maternité ou congé d'accueil pendant le congé parental ?

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

Dans ce cas, le congé de maternité ou le congé d'accueil se substitue au congé parental.

L'indemnité de congé parental cesse d'être payée et elle est remplacée par l'indemnité de maternité.

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

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

Toutefois, si le congé parental a été pris par le père, il n'est pas interrompu par un nouveau congé de maternité.

Question 81

Peut-on changer d'employeur en cours de congé parental ?

Un changement d'employeur pendant le congé parental est possible si le nouvel employeur est d'accord pour que le salarié continue son congé parental. Dans ce cas, il faut faire parvenir un courrier du nouvel employeur certifiant qu'il est d'accord pour que le salarié continue son congé parental ainsi qu'une copie du nouveau contrat de travail. Ce dernier doit contenir le même nombre d'heures de travail que le contrat de travail ayant ouvert le droit au congé parental. La période entre la fin de l'ancien contrat de travail et le début du nouveau contrat ne peut pas dépasser 7 jours.

Toutefois, la CAE estime qu'en cas de changement d'employeur pendant le congé parental, le salarié peut aussi décider de reprendre le travail auprès du nouvel employeur avant l'expiration du congé, l'indemnité versée jusqu'à cette date restant acquise.

ATTENTION : une interruption du congé parental sans raison extérieure à la volonté du salarié et qui ne comporte pas le changement d'employeur entraîne l'obligation de rembourser les indemnités de congé parental déjà perçues. Ainsi n'est-il pas possible d'interrompre son congé parental par exemple au bout de 2 mois et reprendre le travail auprès de son employeur.

Question 82

Quelle est l'incidence de la cessation des affaires de l'employeur pour cause de faillite, de décès, ou d'incapacité physique sur le congé parental ?

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

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

Question 83

Quelles sont les modalités de conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) pour pourvoir au remplacement d'un salarié en congé parental ?

Les remplacements en cascade sont permis

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

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

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

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

Date de début et de fin du CDD

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

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

DEMANDE POUR OBTENIR LE 1^{er} CONGÉ PARENTAL

(Nom et adresse du salarié)

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

PAR LETTRE RECOMMANDÉE AVEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Concerne : demande en vue d'obtenir un congé parental

Madame/Monsieur ^a

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

Choisir la formule de congé parental souhaitée :

- d'un congé parental de 4/6 ^a mois à plein temps ;
- d'un congé parental de 8/12 ^a mois à temps partiel ;
- d'un congé parental fractionné selon les modalités suivantes :

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

- un congé parental fractionné avec réduction de ma durée de travail à raison de 20% par semaine pendant une période de 20 mois ;
- ou
- un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de 20 mois.

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

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

Veillez agréer, Madame/Monsieur ^a, l'expression de mes sentiments distingués.

(Signature)

Source : www.csl.lu

^a La mention inutile est à supprimer.

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

DEMANDE POUR OBTENIR LE 2^e CONGÉ PARENTAL

(Nom et adresse du salarié)

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

PAR LETTRE RECOMMANDÉE AVEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Concerne : demande en vue d'obtenir un congé parental

Madame/Monsieur ^a

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

Choisir la formule de congé parental souhaitée :

- d'un congé parental de 4/6 ^a mois à plein temps ;
- d'un congé parental de 8/12 ^a mois à temps partiel ;
- d'un congé parental fractionné selon les modalités suivantes :

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

- un congé parental fractionné avec réduction de ma durée de travail à raison de 20% par semaine pendant une période de 20 mois ;
- ou
- un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de 20 mois.

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

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

Veuillez agréer, Madame/Monsieur ^a, l'expression de mes sentiments distingués.

(Signature)

Source : www.csl.lu

^a La mention inutile est à biffer.

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

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

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

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Entre les soussignés :

1. La société _____^a ayant son siège social à _____^b représentée par _____^c,
ci-après désigné(e) « l'employeur » ;

et

2. Monsieur/Madame^d _____^e, demeurant à _____, ci-après désigné(e) « le/la salarié(e) »^d ;

est conclu le présent avenant au contrat de travail du/de la salarié(e)^d signé en date du _____^f.

Entrée en vigueur et durée de l'avenant :

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

Formule de congé parental choisie :

Choisir l'une des deux options suivantes :

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

Cet avenant modifie le contrat de travail conclu en date du _____^g sur le point suivant :

Durée du travail :

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

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

Fait en double exemplaire et signé à _____ le _____.

Le/la salarié(e)

L'employeur

Source : www.csl.lu

- a Indiquer l'employeur.
b Indiquer le siège social.
c Indiquer le nom du représentant légal.
d La mention inutile est à biffer.
e Indiquer les nom et prénom(s).
f Indiquer la date de signature du contrat initial.
g Indiquer la période couverte par le congé parental.
h Indiquer le nombre d'heures.

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

À Madame, Monsieur le Président du Tribunal du travail
de _____^a
siégeant comme en matière de référé

À l'honneur de Vous exposer très respectueusement

Madame/Monsieur^b _____^c, _____^d, demeurant à
_____ ;

qu'il/elle^b est, depuis le _____^e, aux services de _____
_____^f, établi(e) à _____^g, inscrit(e) au RC sous le numéro
_____^h ;

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

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

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

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

qu'il y a partant lieu à contrainte judiciaire ;

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

À ces causes :

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

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

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

« Les parties peuvent se faire assister ou représenter par :

- un avocat ;
- leur conjoint ou leur partenaire au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ;
- leurs parents ou alliés en ligne directe ;
- leurs parents ou alliés en ligne collatérale jusqu'au 3^e degré inclus ;
- les personnes exclusivement attachées à leur service personnel ou à leur entreprise ;

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

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

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

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

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

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

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

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

_____^k, le _____.

Profond respect

(signature)

Source : www.csl.lu

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

Société à responsabilité limitée (SARL)

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

Société anonyme (SA)

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

Commerçant, exploitant en nom personnel

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

Non-commerçant

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

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

Le numéro du registre de commerce doit, de préférence, être vérifié auprès du Registre du commerce et des sociétés compétent (Luxembourg ou Diekirch, en fonction de l'adresse d'exploitation).
- i Indiquer un montant ou demander au Président du Tribunal du travail de le fixer ex aequo et bono (= en équité).
- j Il faudra, lors de l'audience, détailler et justifier les frais occasionnés, comme par exemple le fait d'avoir du prendre une journée de congé pour l'audience.
- k Indiquer son lieu de résidence.

DÉMISSION SUITE AU CONGÉ PARENTAL

(Nom et adresse du salarié)

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

PAR LETTRE RECOMMANDÉE AVEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Concerne : démission après mon congé parental

Madame/Monsieur ^a

Par la présente, je suis au regret de vous informer que j'entends démissionner après mon congé parental qui se terminera le _____ ^b

La présente demande est basée sur l'article L.234-47(13) du Code du travail.

Veuillez agréer, Madame/Monsieur ^a, l'expression de mes sentiments distingués.

(Signature)

Source : www.csl.lu

^a La mention inutile est à biffer.

^b Indiquer la date à laquelle prendra fin le congé parental.

La présente lettre doit être envoyée à l'employeur en respectant le délai de préavis applicable en cas de démission.

DEMANDE D'ASSOUPLISSEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL AU RETOUR DU CONGÉ PARENTAL

(Nom et adresse du salarié)

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

PAR LETTRE RECOMMANDÉE

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

Monsieur/Madame ^a,

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

Je souhaiterais voir modifier *ma durée/mes horaires* ^a de travail de la manière suivante :

- _____
- _____
- _____
- _____ ^b

Ce, pour la période allant du _____ au _____ ^c.

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

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

(Signature)

Source : www.csl.lu

^a La mention inutile est à biffer.

^b À compléter selon ses désirs.

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

Demande d'indemnité de congé parental

Informations relatives au demandeur

Demandeur / Demanderesse	Adresse																				
Nom: _____	Rue: _____																				
Prénom: _____	Numéro: _____																				
Numéro matricule de la sécurité sociale: <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; font-size: small;"> <tr> <td style="width: 20%;">Année</td> <td style="width: 20%;">Mois</td> <td style="width: 20%;">Jour</td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> <tr> <td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td> </tr> </table>	Année	Mois	Jour																		Code postal: _____
Année	Mois	Jour																			
Nationalité: _____	Localité: _____																				
No de téléphone: _____	Pays: _____																				
NB : Dans le cas où le demandeur n'est pas domicilié au Luxembourg, un certificat de résidence est à joindre obligatoirement.																					
Situation familiale*	Coordonnées bancaires (Prière de joindre un relevé d'identité bancaire.)																				
<input type="checkbox"/> célibataire <input type="checkbox"/> marié(e) <input type="checkbox"/> pacsé(e) <input type="checkbox"/> séparé(e) <input type="checkbox"/> divorcé(e) <input type="checkbox"/> veuf(ve)	IBAN: _____ BIC: _____																				

Congé parental pour lequel l'indemnité est demandée*

EN CAS DE NAISSANCE

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

Date présumée de l'accouchement ___ / ___ / ___

Date début du congé de maternité ___ / ___ / ___

Grossesse multiple* Oui⁽¹⁾ Non

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

EN CAS D'ADOPTION

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

Date de naissance de l'enfant ___ / ___ / ___

Date début du congé d'accueil ___ / ___ / ___

Date fin du congé d'accueil ___ / ___ / ___

Adoption multiple* Oui⁽¹⁾ Non

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

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

Nom de l'enfant: _____

Prénom de l'enfant: _____

Matricule de l'enfant:

Année	Mois	Jour							

Début souhaité du congé parental: ___ / ___ / ___

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

Nom de l'enfant: _____

Prénom de l'enfant: _____

Matricule de l'enfant:

Année	Mois	Jour							

Début souhaité du congé parental: ___ / ___ / ___

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

Année	Mois	Jour							



Informations relatives à l'activité professionnelle*

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

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

Non-salarié(e) (indépendant)

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

* Cocher ce qui convient



Informations relatives au congé parental demandé

Forme souhaitée du congé parental*

A. Vous exercez une **seule** activité professionnelle à **plein temps** Oui Non (passer à B)

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

B. Vous exercez une **seule** activité professionnelle à temps partiel entre **20 et 40 h/sem** Oui Non (passer à C)

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

C. Vous exercez une **seule** activité professionnelle à temps partiel entre **10 et 20 h/sem** Oui Non (passer à D)

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

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

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

Employeur
<p><i>Je soussigné(e) déclare avoir pris connaissance de la présente demande de congé parental selon les indications figurant sur le présent formulaire et avoir marqué mon accord concernant la période et la forme du congé choisis.</i></p> <p>Fait à _____, le ___ / ___ / _____</p> <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">_____</p> <p style="text-align: center;">Cachet et signature de l'employeur</p>

Demandeur salarié
<p><i>Je déclare avoir pris connaissance des dispositions légales et j'affirme que la présente demande est sincère et complète, sachant que toute déclaration inexacte de ma part ou l'absence de déclaration de tout changement m'exposerait au remboursement des sommes indûment perçues, sans préjudice des sanctions prévues par la loi.</i></p> <p>Fait à _____, le ___ / ___ / _____</p> <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">_____</p> <p style="text-align: center;">Signature du demandeur salarié</p>

Demandeur non-salarié (indépendant)
<p><i>Je soussigné(e) déclare sur l'honneur que pendant la durée entière du congé parental, je suspens intégralement mon activité ou réduits mon activité à concurrence de 20% respectivement de 50% suivant la forme de congé parental choisie. Je déclare avoir pris connaissance des dispositions légales et j'affirme que la présente demande est sincère et complète, sachant que toute déclaration inexacte de ma part ou l'absence de déclaration de tout changement m'exposerait au remboursement des sommes indûment perçues, sans préjudice des sanctions prévues par la loi.</i></p> <p>Fait à _____, le ___ / ___ / _____</p> <p style="text-align: center; margin-top: 20px;">_____</p> <p style="text-align: center;">Signature du demandeur non-salarié</p>

* Cocher ce qui convient



Dispositions légales

1. Qui peut bénéficier d'un congé parental et à quel moment?

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

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

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

Le parent qui élève son enfant seul peut prendre le congé à sa convenance jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 6 ans accomplis ou 12 ans accomplis en cas d'adoption (maximum 6 ans après la date du jugement d'adoption).

2. Quels sont les délais à respecter?

- Le parent salarié doit demander le 1^{er} congé parental au moins 2 mois avant le début du congé de maternité ou le début du congé d'accueil, et le 2^e congé parental au moins 4 mois avant le début du congé parental. Cette demande doit être notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.
- Les indépendants doivent faire leur demande à la CAE dans le même délai que celui prévu pour la demande des salariés à l'employeur.

3. Quelles sont les conditions générales à remplir?

Le parent qui demande le congé parental:

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

Le congé ne reste valable qu'aussi longtemps que toutes les conditions d'octroi sont remplies.

4. Traitement des données à caractère personnel

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

Pièces justificatives à joindre

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

1^{er} Congé parental

(consécutif au congé de maternité ou d'accueil)

à joindre **avec la demande**:

- Relevé d'identité bancaire
- Pour les non-résidents, un certificat de résidence de date récente en reprenant tous les membres de la famille

à envoyer à la CAE après la **naissance**:

- **Acte de naissance**
- **Pour les non-résidents au Luxembourg, un certificat de résidence de date récente en reprenant tous les membres de la famille**

à envoyer ultérieurement à la CAE en cas **d'adoption**:

- **Copie de la requête en adoption avec la date de dépôt au tribunal (resp. jugement d'adoption si disponible)**
- **Pour les non-résidents, un certificat de résidence de date récente en reprenant tous les membres de la famille**

2^e Congé parental

(jusqu'à l'âge de 6 ans de l'enfant resp. 12 en cas d'adoption)

à joindre **avec la demande** en cas de **naissance**:

- **Acte de naissance**
- **Relevé d'identité bancaire**
- **Pour les non-résidents, un certificat de résidence de date récente en reprenant tous les membres de la famille**

à joindre avec la demande en cas **d'adoption**:

- **Copie de la requête en adoption avec la date de dépôt au tribunal (resp. jugement d'adoption si disponible)**
- **Relevé d'identité bancaire**
- **Pour les non-résidents, un certificat de résidence de date récente en reprenant tous les membres de la famille**



5 LE CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES

Question 84

Quel est l'objectif du congé pour raisons familiales ?

Grâce au congé pour raisons familiales, les parents ayant à charge un enfant malade, peuvent rester à son chevet pendant les premiers moments de la maladie et chercher d'autres solutions de garde dans l'hypothèse où la maladie devait durer plus longtemps.

Question 85

Dans quels cas s'applique le congé pour raisons familiales ?

Un congé pour raisons familiales est accordé en cas de maladie de l'enfant, d'accident ou d'une autre raison impérieuse de santé qui nécessite la présence de l'un des parents.

Il appartient au médecin d'indiquer sur le certificat médical que la présence du parent est indispensable.

Question 86

Qui peut bénéficier d'un congé pour raisons familiales ?

Peuvent bénéficier d'un congé pour raisons familiales :

- les salariés ;
- les apprentis ;
- les travailleurs indépendants ;
- les fonctionnaires, employés et ouvriers de l'État, d'une commune ou d'un établissement public, ainsi que les agents des CFL.

Le congé pour raisons familiales n'est pas limité à l'hypothèse selon laquelle les deux parents travaillent. En conséquence, si un seul des parents travaille et que l'autre est au foyer, le parent travailleur salarié ou apprenti a droit au congé pour raisons familiales.

Chaque parent qui travaille a un droit individuel au congé pour raisons familiales. Toutefois, la loi précise que les deux parents ne peuvent pas prendre le congé pour raisons familiales en même temps.²¹

Question 87

Quelle est la durée du congé pour raisons familiales ?

Jusqu'au 31 décembre 2017, le congé pour raisons familiales était en principe limité à 2 jours par an, par parent actif et par enfant.

La durée du congé pour raisons familiales était portée à 4 jours par an pour les enfants bénéficiant de l'allocation spéciale d'enfant handicapé.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, la durée du congé dépend de l'âge de l'enfant :

- 12 jours pour la tranche d'âge concernée, si l'enfant est âgé de moins de 4 ans accomplis ;
- 18 jours pour la tranche d'âge concernée, si l'enfant est âgé entre 4 ans accompli et moins de 13 ans accomplis ;
- 5 jours pour la tranche d'âge concernée, si l'enfant est âgé entre 13 ans accomplis et jusqu'à l'âge de 18 ans accomplis, mais uniquement s'il est hospitalisé.

²¹ Le projet de loi n°7489 en cours de discussion en octobre 2019 supprime cette restriction pour les parents de certains enfants.



Pour les enfants bénéficiant de l'allocation spéciale d'enfant handicapé, le congé pour raisons familiales dû par tranche d'âge est doublé. En outre, la dernière tranche d'âge s'applique sans limite d'âge pour ces enfants.²²

ATTENTION

Les jours de congé pour raisons familiales déjà pris au 1^{er} janvier 2018 sur base des anciennes dispositions légales dans la tranche d'âge concernée sont portés en déduction du nombre maximal de jours de congé familial pouvant être attribués dans la tranche d'âge en question.

Cette règle transitoire s'applique uniquement aux deux premières tranches d'âge, c'est-à-dire aux enfants ayant plus de 0 ans et moins de 13 ans accomplis alors que la dernière tranche touche une catégorie d'âge non visée par les dispositions anciennes à savoir celle entre 15 et 18 ans et pose une condition supplémentaire puisque le congé pour raisons familiales s'applique uniquement en cas d'hospitalisation du jeune entre 13 et 18 ans.

Sur avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, il est possible de prolonger cette durée si l'enfant souffre d'une maladie exceptionnellement grave (cancer ou hospitalisation de plus de 2 semaines). Dans ce cas, un dossier complet comprenant un rapport médical est à présenter à la Caisse nationale de santé (CNS).

La durée de la prolongation est déterminée individuellement au cas par cas, étant entendu que la durée maximale d'un congé pour raisons familiales est limitée à 78 semaines.

Question 88

Les jours de congé sont-ils fractionnables ?

Contrairement à ce qui est prévu pour le congé parental, le congé pour raisons familiales ne doit pas être pris en bloc.

Ainsi, le parent peut prendre une demi-journée lors d'une première maladie de l'enfant et prendre le restant du congé plus tard en cas de nouvelle maladie.

Toute fraction ne dépassant pas 4 heures de travail est mise en compte pour une demi-journée.

Toute fraction dépassant 4 heures de travail est mise en compte pour une journée.

Question 89

Quelles sont les formalités à observer à l'égard de l'employeur ?

Le congé pour raisons familiales est assimilé à une absence pour cause de maladie.

Il s'ensuit que le bénéficiaire doit, le jour même de son absence, informer son employeur de la maladie de l'enfant. Cette information peut se faire, soit oralement, soit par écrit. Le bénéficiaire peut l'accomplir lui-même ou en charger une tierce personne.

En plus de cet avertissement, le bénéficiaire doit soumettre un certificat médical à son employeur. Ce certificat doit mentionner les matricules de l'enfant malade et du parent, l'identité de l'enfant, la maladie grave dont il souffre ainsi que sa durée prévisible. En outre, il doit indiquer que la présence du parent auprès de l'enfant est nécessaire.

Le certificat médical doit parvenir à l'employeur dans les meilleurs délais, de préférence le lendemain de l'avertissement.

Précisons qu'un certificat médical doit être présenté à l'employeur peu importe la durée de la maladie de l'enfant, même si celle-ci ne dure par exemple qu'un jour.

Question 90

Qui paie le salaire pendant un congé pour raisons familiales ?

Les jours pris à titre de congé pour raisons familiales sont indemnisés non par l'employeur, mais par la Caisse nationale de santé.

²² Le projet de loi n°7489 en cours de discussion en octobre 2019 supprime la condition d'hospitalisation pour ces enfants ainsi que pour ceux qui sont atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle.

En pratique, il appartient à l'employeur d'avancer la rémunération due pour les jours de congé pour raisons familiales. Il sera remboursé ultérieurement par la Caisse nationale de santé, sur base du certificat médical du salarié.

Question 91

Le salarié en congé pour raisons familiales peut-il être licencié ?

Si le bénéficiaire a informé son employeur le jour même de son absence, il est protégé à partir de ce moment contre un licenciement.

Il faut souligner que cette protection ne joue pas pendant toute la durée de la maladie de l'enfant, mais qu'elle s'applique uniquement pendant l'absence du bénéficiaire telle qu'elle résulte du certificat médical.

Toute rupture de contrat intervenant malgré cette protection est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages-intérêts.

Cependant, la protection contre un licenciement ne s'applique pas si :

- le bénéficiaire n'a pas informé son employeur le premier jour de son absence ;
- le certificat médical n'est pas soumis à l'employeur ;
- l'avertissement du premier jour ou la présentation du certificat médical interviennent après que le bénéficiaire ait reçu la lettre de licenciement ou la lettre de convocation à l'entretien préalable ;
- le bénéficiaire a commis une faute grave.

Question 92

Un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée peut-il prétendre à un congé pour raisons familiales ?

Tout comme ceux qui bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée, un salarié embauché par contrat à durée déterminée a droit à un congé spécial en cas d'état de santé grave de son enfant.

Cependant, le fait que la maladie de l'enfant se prolonge au-delà de l'échéance du contrat n'empêche pas celui-ci de se terminer à la date prévue.

Question 93

Un congé pour raisons familiales est-il dû au salarié qui est encore en période d'essai ?

La réponse à cette question est positive. Le salarié en période d'essai a droit au congé pour raisons familiales au même titre que les salariés engagés définitivement.

Cependant, si la maladie de l'enfant intervient pendant cette phase, la période d'essai est prolongée d'une durée égale à celle du congé, c'est-à-dire au maximum 2 jours ou 4 jours, sauf prolongation en cas de maladie exceptionnellement grave.

6 LE CONGÉ D'ACCOMPAGNEMENT

Question 94

Quel est l'objectif du congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?

Grâce à ce congé spécial pour l'accompagnement d'une personne en fin de vie, désigné ci-après par « congé d'accompagnement », toute personne peut s'abstenir de travailler afin de rester au chevet d'un de ses proches qui souffre d'une maladie grave en phase terminale.

La loi a limité ce congé à la maladie grave d'une des personnes suivantes :

- un parent au premier degré en ligne ascendante ou descendante, c'est-à-dire ses père et mère ou ses enfants ;
- un parent au second degré en ligne collatérale, c'est-à-dire ses frère et sœur ;
- son conjoint ou partenaire au sens de l'article 2 de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats.

Question 95

Dans quels cas a-t-on droit au congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?

Un congé d'accompagnement est accordé en cas de maladie grave d'une personne, qui est en phase terminale et dont l'état nécessite la présence d'un proche.

Question 96

Qui peut bénéficier d'un congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?

Peuvent bénéficier d'un tel congé :

- les salariés;
- les apprentis ;
- les travailleurs indépendants;
- les fonctionnaires, employés et ouvriers de l'État, d'une commune ou d'un établissement public, ainsi que les agents des CFL.

Question 97

Quelle est la durée du congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?

La durée du congé d'accompagnement ne peut pas dépasser 5 jours ouvrables par cas et par an.

Cependant, le congé d'accompagnement prend fin à la date du décès de la personne en fin de vie.

Question 98

Les jours de congé sont-ils fractionnables ?

Le congé d'accompagnement peut être fractionné.

Le travailleur peut convenir avec son employeur d'un congé d'accompagnement à temps partiel ; dans ce cas la durée du congé est augmentée proportionnellement.

Question 99

Est-il possible de partager ce congé avec un autre parent ?

Le congé d'accompagnement ne peut être attribué qu'à une seule personne sur une même période.

Toutefois, si pendant cette période deux ou plusieurs personnes se partagent l'accompagnement de la personne en fin de vie, elles peuvent bénéficier chacune d'un congé d'accompagnement à temps partiel, sans que la durée totale des congés alloués ne puisse dépasser quarante heures.

Question 100

Quelles sont les formalités à observer à l'égard de l'employeur ?

Le régime de ce congé d'accompagnement est similaire à celui du congé pour raisons familiales.

Le bénéficiaire est obligé d'avertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci au plus tard le premier jour de son absence.

L'absence du bénéficiaire du congé d'accompagnement est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie grave en phase terminale de la personne en fin de vie et la nécessité de la présence continue du bénéficiaire du congé.

À la demande de son employeur ou de la Caisse nationale de santé, le salarié doit prouver que les différentes conditions pour l'obtention du congé d'accompagnement sont remplies.

ATTENTION

En pratique, la CNS exige que le salarié lui adresse un certificat médical attestant la maladie grave en phase terminale de la personne en fin de vie.

En guise de confirmation de l'octroi du congé, la CNS transmet un carnet d'accompagnement à l'adresse indiquée par le demandeur.

Ce carnet comprend un jeu de formulaires libellés « Justificatif d'absence pour congé d'accompagnement » ainsi que des étiquettes individuelles à y apposer et dont chacune a la valeur d'un crédit d'une heure de congé d'accompagnement.

Le bénéficiaire du congé est obligé d'avertir son employeur au plus tard le premier jour de son absence pour congé d'accompagnement en lui transmettant le nombre adéquat de formulaires justificatifs d'absence et d'étiquettes y relatives.

Pour des informations complémentaires concernant la prise en charge et la gestion vous pouvez vous adresser au Service « Congé d'accompagnement » Tél. : 2757-4056 Fax : 2757-4080.

Source : www.cns.lu

Question 101

Qui paie le salaire pendant un congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?

Les jours pris au titre de ce congé sont indemnisés non par l'employeur, mais par la Caisse nationale de santé.

Question 102

Le salarié en congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie peut-il être licencié ?

La période du congé d'accompagnement est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent donc applicables aux bénéficiaires.



Si le bénéficiaire a informé son employeur le jour même de son absence, il est protégé à partir de ce moment contre un licenciement.

Toute rupture de contrat intervenant malgré cette protection est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages-intérêts.

Cependant, la protection contre un licenciement ne s'applique pas si :

- le bénéficiaire n'a pas informé son employeur le premier jour de son absence ;
- le certificat médical n'est pas soumis à l'employeur ;
- l'avertissement du premier jour ou la présentation du certificat médical interviennent après que le bénéficiaire ait reçu la lettre de convocation à l'entretien préalable ;
- le bénéficiaire a commis une faute grave.

Question 103

Un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée peut-il prétendre à un congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?

Tout comme ceux qui bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée, un salarié embauché par contrat à durée déterminée a droit à un congé spécial en cas d'état de santé grave d'un proche.

Cependant, le fait que la maladie du proche se prolonge au-delà de l'échéance du contrat n'empêche pas celui-ci de se terminer à la date prévue.

Question 104

Un congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie est-il dû au salarié qui est encore en période d'essai ?

Le salarié en période d'essai a droit au congé d'accompagnement au même titre que les salariés engagés définitivement.

Cependant, la période d'essai est prolongée d'une durée égale à celle du congé.



ATTESTATION POUR L'OCTROI D'UN CONGE D'ACCOMPAGNEMENT

Nom et adresse du médecin traitant

Code médecin

Par la présente, le soussigné médecin traitant de :

(nom et prénom de la personne en fin de vie)

Année	Mois	Jour	N°Ctr
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

(matricule de la personne en fin de vie)

atteste sa situation de fin de vie, constatée à partir du _____

(date du constat de fin de vie)

Cette attestation est établie en vue de l'obtention d'un congé d'accompagnement conformément à la loi du 16 mars 2009 relative aux soins palliatifs, à la directive anticipée et à l'accompagnement en fin de vie.

L'attestation est à joindre à la demande pour l'octroi d'un congé d'accompagnement.

Date d'établissement de l'attestation : _____

Cachet et signature du médecin traitant



JUSTIFICATIF D'ABSENCE POUR CONGE D'ACCOMPAGNEMENT

Le justificatif d'absence est à transmettre à l'employeur

Art. L. 234-68. alinéa2 Le bénéficiaire est obligé d'avertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci au plus tard le premier jour de son absence. A la demande de son employeur ou de la caisse de maladie, le salarié doit prouver que les différentes conditions pour l'obtention du congé d'accompagnement sont remplies.

Nom : _____

Prénom : _____

Matricule :

Année				
-------	--	--	--	--

Mois	
------	--

Jour	
------	--

N°Ctr.		
--------	--	--

(matricule du bénéficiaire)

Le remboursement du congé d'accompagnement est dû selon les dispositions fixées par la loi pour les heures du congé prises selon les périodes d'absence ci-dessous (maximum 8 heures par justificatif) et à condition que les étiquettes "Capital horaire" du carnet d'accompagnement **soient apposées au verso** du présent justificatif.

Périodes d'absence:

Date	Nombre d'heures prises	Date	Nombre d'heures prises

Les justificatifs d'absence doivent être remis à l'employeur, afin que celui-ci puisse obtenir le remboursement des absences pour congé d'accompagnement.

Au moment de la prise effective du congé, chaque justificatif est à compléter au verso par le nombre d'étiquettes correspondant au nombre d'heures pris pour le congé d'accompagnement déclaré.

Au total, le nombre d'étiquettes du carnet d'accompagnement permet de prendre jusqu'à cinq jours ouvrables ou quarante heures pour accompagner la personne en fin de vie (maximum fixé par la loi), avec la possibilité de répartir le congé d'accompagnement entre plusieurs bénéficiaires remplissant les conditions d'octroi prévues par la loi.

Nous attirons votre attention sur le fait que puisque ce carnet d'accompagnement est unique pour l'ensemble des bénéficiaires possibles, il doit donc être mis à disposition de chacun des bénéficiaires susceptibles de prendre le congé d'accompagnement.

En cas de besoin, des justificatifs d'absence supplémentaires peuvent être demandés directement auprès du Service Congé d'accompagnement (Tél.: 2757 - 4056 / Fax: 2757 - 4080).





LES CONGÉS LIÉS À LA FORMATION

1. Le congé individuel de formation
2. Le congé linguistique
3. Le congé sans solde pour formation
4. Le congé-jeunesse
5. Le congé pour la formation des délégués du personnel
6. Le congé pour la formation des travailleurs désignés



1 LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Question 105

Qu'est-ce que le congé individuel de formation ?

Le congé individuel de formation (ci-après « congé-formation ») est un congé spécial destiné à permettre aux bénéficiaires du congé :

- de participer à des cours ;
- de préparer des examens et d'y participer ;
- de rédiger des mémoires ou
- d'accomplir tout autre travail en relation avec une formation éligible.

Question 106

Qui peut bénéficier du congé-formation ?

Peuvent bénéficier de ce congé :

- les salariés ;
- les travailleurs indépendants et
- les personnes exerçant une profession libérale.

Question 107

Quelles conditions les intéressés doivent-ils remplir pour bénéficier du congé-formation ?

Les salariés doivent être normalement occupés sur un lieu de travail situé sur le territoire luxembourgeois, être liés par un contrat de travail à une entreprise ou à une association légalement établie et active au Grand-Duché et avoir une ancienneté de service d'au moins 6 mois auprès de leur employeur au moment de la demande de congé.

Les travailleurs indépendants et les personnes exerçant une profession libérale doivent être affiliés depuis 2 années au moins à la sécurité sociale luxembourgeoise.

Question 108

Quelles formations sont éligibles pour l'obtention du congé-formation ?

Sont éligibles les formations offertes, soit au Grand-Duché de Luxembourg, soit à l'étranger, par :

- les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités ;
- les chambres professionnelles ;
- les communes ;
- les fondations, personnes physiques et associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre ;

- les ministères, administrations et établissements publics ;
- les organismes de formation professionnelle continue disposant d'une autorisation d'établissement au Luxembourg ;
- les organismes de formation professionnelle continue légalement établis dans un pays membre de l'UE ou dans un pays ayant ratifié un traité bilatéral avec le Luxembourg sur cette matière et disposant d'une autorisation dans le pays d'origine ;
- les entreprises, fournisseurs de matériel et de services favorisant le progrès technologique et dispensant une formation en relation avec ce matériel ;
- les prestataires bénéficiant d'un agrément de la part du ministère de la Santé.

Les formations financées ou cofinancées par d'autres dispositions légales, notamment celles qui font partie intégrante d'un plan ou projet de formation, tel que défini aux articles L.542-9 et L.542-11, et celles prévues par l'article L.415-10 du Code du travail, ne sont pas éligibles.

Les formations peuvent ou non avoir un lien direct avec la profession exercée.

Les horaires de la formation n'ont pas d'influence sur son éligibilité, les cours pouvant avoir lieu pendant ou en dehors des heures de travail.

Question 109

Quelles démarches l'intéressé doit-il entreprendre pour obtenir un congé-formation ?

L'intéressé doit adresser une demande moyennant le formulaire préétabli au ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions 2 mois avant le début du congé sollicité.

Pour les salariés, la demande doit obligatoirement contenir l'avis de l'employeur.

Question 110

Que se passe-t-il en cas d'avis négatif de l'employeur ?

En cas d'avis négatif de l'employeur, le congé peut être différé une fois par l'employeur si l'absence résultant du congé sollicité risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.

Si le salarié tient à maintenir sa demande de congé, il peut l'envoyer au ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions. Elle sera soumise à la commission consultative prévue à cet effet qui émettra son avis sur les délais de report.

Question 111

Quelle est la durée du congé-formation ?

La durée maximale du congé-formation est de 80 jours pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle.

Sur une période de 2 ans, le nombre maximal de jours de congé-formation attribuable est de 20 jours. Le congé-formation peut être fractionné, mais sa durée minimale est de 1 jour. Pour les salariés travaillant à temps partiel, les jours de congé-formation sont calculés proportionnellement.

La durée du congé-formation ne peut pas être imputée sur le congé annuel de récréation.

Question 112

Comment le nombre de jours de congé-formation est-il déterminé ?

Le nombre de jours de congé-formation auquel le bénéficiaire peut prétendre dépend du nombre d'heures investies dans la formation. Ce nombre d'heures est soit défini par l'organisme de formation, soit déterminé sur base des horaires de cours des écoles et instituts de formation.

Le nombre d'heures investies dans la formation est converti en nombre de journées de travail en le divisant par huit.

Le quotient ainsi obtenu est divisé par trois pour obtenir le nombre de jours de congé-formation. Le résultat est arrondi, le cas échéant, à l'unité inférieure.

Exemple pour une formation de 30 heures

30 : 8 = 3,75 journées de travail

3,75 : 3 = 1,25 jours de congé-formation (à arrondir à l'unité inférieure)

Une formation de 30 heures donne droit à 1 jour de congé-formation

Question 113

Est-ce que les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables ?

La durée du congé-formation est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables au bénéficiaire.

Question 114

Est-ce que les salariés bénéficiaires du congé-formation sont rémunérés ?

Les salariés bénéficiaires du congé-formation ont droit, pour chaque journée de congé, à une indemnité compensatoire avancée par l'employeur, égale au salaire journalier moyen, sans qu'elle ne puisse dépasser le quadruple du salaire social minimum pour travailleurs non-qualifiés.

Question 115

L'employeur bénéficiera-t-il d'un remboursement pour le congé-formation ?

L'employeur se voit rembourser le montant de l'indemnité et la part patronale des cotisations sociales par l'État. Il doit faire à cet effet, une déclaration de remboursement dont le modèle est défini par le ministre compétent.

Question 116

Quelles sanctions le bénéficiaire du congé-formation encourt-il en cas de déclarations inexactes ou incomplètes ?

Les indemnités accordées doivent être restituées immédiatement lorsqu'elles ont été obtenues au moyen de déclarations que le bénéficiaire savait inexactes ou incomplètes. Le bénéficiaire doit en outre payer les intérêts au taux légal à partir du jour du paiement jusqu'au jour de la restitution.



DEMANDE D'OCTROI D'UN CONGE-FORMATION (TRAVAILLEUR SALARIE)



La présente page interactive nécessite au minimum la version 8.1.3 d'Adobe Acrobat® Reader®. La dernière version d'Adobe Acrobat Reader pour tous systèmes (Windows®, Mac, etc.) est téléchargeable gratuitement sur le site de [Adobe Systems Incorporated](http://www.adobe.com).

Envoyez le document rempli et signé, accompagné des justificatifs requis à l'adresse en haut de page à droite.

1. Saisie

Les champs marqués d'un * sont obligatoires

Les coordonnées du demandeur

Nom *	<input type="text"/>		
Prénom *	<input type="text"/>		
Matricule *	<input type="text"/>		
Sexe *	<input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F		
Rue et numéro *	<input type="text"/>		
Localité *	<input type="text"/>	Code postal *	<input type="text"/>
Pays *	<input type="text"/>		
Téléphone *	<input type="text"/>	E-mail *	<input type="text"/>

Détails de la / des formation(s)

Intitulé de la / des formation(s) (examen, cours, ...) *	<input type="text"/>		
Période de la/des formation(s) du *	<input type="text"/>	au *	<input type="text"/>
Durée effective de la/des formation(s) en heures *	<input type="text"/>	Jours de congé-formation attribuable(s)	<input type="text" value="0"/>
Jour(s) de congé-formation demandé(s) *	<input type="text"/>		
Pour la période du *	<input type="text"/>	au *	<input type="text"/>

Si vous exercez une activité auprès de plusieurs employeurs

Nombre d'employeur(s) concerné(s) par la formation (Max. 5):	<input type="text" value="1"/>
--	--------------------------------

Pour toute question relative au contenu du formulaire, veuillez contacter le numéro de téléphone suivant : (+352) 247 85100



2. Pièces justificatives requises

Les champs marqués d'un * sont obligatoires

Cette demande doit obligatoirement être accompagnée des justificatifs suivants :

- Certificat(s) d'inscription à la/aux formation(s) renseignant sur la période et le nombre d'heures de la/des formation(s) (examen, cours,...) *
- Certificat d'affiliation à la sécurité sociale * (<http://www.ccss.lu/certificats/assures/certificat-daffiliation>)

3. Validation

Les champs marqués d'un * sont obligatoires

La signature ci-après certifie la conformité des données fournies

La loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel prévoit que les réponses à ce formulaire ne peuvent servir à d'autres fins que le traitement d'une demande d'octroi d'un congé-formation. Conformément aux termes de la prédite législation, le droit d'accès, de rectification et de suppression des données est garanti.

Lieu * :

Date * :

Vérifiez vos données en cliquant sur le bouton « Valider ».

Chaque champ marqué en rouge doit être renseigné ou corrigé.

Valider

Imprimer

4. Signature

Les champs marqués d'un * sont obligatoires

Signature :



1. Saisie par l'employeur 1

Les champs marqués d'un * sont obligatoires

Les coordonnées de l'employeur 1

Nom de l'employeur * :

Matricule * :

Rue et numéro * :

Localité * : Code postal * : L-

Pays * :

Nom et prénom du représentant de l'employeur * :

Avis de l'employeur

Favorable Défavorable

Motif :

Attestation patronale

Il est certifié par la présente que M./Mme
exerce une activité de heures par semaine
sous contrat à durée indéterminée à durée déterminée jusqu'au

2. Validation par l'employeur 1

Les champs marqués d'un * sont obligatoires

La signature ci-après certifie la conformité des données fournies

Lieu * : Date * :

**Vérifiez vos données en cliquant
sur le bouton « Valider ».**

**Chaque champ marqué en rouge
doit être renseigné ou corrigé.**

Valider

3. Signature

Les champs marqués d'un * sont obligatoires

Signature :

Pour toute question relative au contenu du formulaire, veuillez contacter le numéro de téléphone suivant : (+352) 247 85100



CONGE-FORMATION DECLARATION DE REMBOURSEMENT

(Employeur)

Réservé au Ministère

I. Cases à remplir par l'employeur

Nom de l'entreprise		N° Fiscal/Matricule	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Rue		N°	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Pays	Code Postal	Localité	
<input type="text" value="L"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
CCPL ou Compte bancaire			
CODE BIC	<input type="text"/>	IBAN	<input type="text"/>
Nom / Prénom du bénéficiaire du congé-formation		Numéro d'identification (Matricule)	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Nombre de jour(s) de congé-formation effectivement pris	Salaire horaire		
<input type="text"/>	<input type="text"/> euros		
Avance payée au bénéficiaire du congé formation			
1. un salaire brut de		<input type="text"/> euros	
2. la part patronale des cotisations sociales pour la période du congé-formation			
	assurance pension	<input type="text"/> %	<input type="text"/> euros
	assurance maladie	<input type="text"/> %	<input type="text"/> euros
	assurance contre les accidents	<input type="text"/> %	<input type="text"/> euros
	médecine du travail	<input type="text"/> %	<input type="text"/> euros
	mutualité	<input type="text"/> %	<input type="text"/> euros
Total 1. + 2. :	<input type="text"/> euros		
En toutes lettres			
<input type="text"/>			

La signature ci-après certifie la conformité des données fournies.

Lieu , le Date

Signature

PIÈCES À JOINDRE IMPÉRATIVEMENT À LA PRÉSENTE

DÉCLARATION

(après l'examen, le cours,...)

- 1) certificat(s) de participation que le bénéficiaire du congé doit remettre à son employeur
- 2) fiche(s) de salaire de la période correspondante
- 3) attestation patronale indiquant la/les date(s) exacte(s) du/des jour(s) congé-formation effectivement pris
- 4) copie de l'accord ministériel
- 5) copie du courrier renseignant sur le taux de cotisation à la "Mutualité des Employeurs"

2 LE CONGÉ LINGUISTIQUE

Question 117

Quel est l'objet du congé linguistique ?

Le congé linguistique a pour objectif de permettre aux intéressés de participer à des cours de langue luxembourgeoise, de préparer des examens y relatifs et d'y participer.

Question 118

Qui peut bénéficier d'un congé linguistique ?

Les salariés qui souhaitent bénéficier du congé linguistique doivent remplir les conditions suivantes :

- être normalement occupés sur un lieu de travail situé au Luxembourg ;
- être liés par un contrat de travail à un employeur établi au Luxembourg ;
- avoir une ancienneté de service de 6 mois au moins auprès de leur employeur.

Les indépendants et les personnes exerçant une profession doivent être affiliés depuis au moins 6 mois à la sécurité sociale luxembourgeoise.

Question 119

Quelles formations sont éligibles ?

Sont éligibles les formations en langue luxembourgeoise dispensées soit au Luxembourg, soit à l'étranger :

- par les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités ;
- par les chambres professionnelles ;
- par les communes ;
- par les fondations, les personnes physiques et les associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions ;
- par les ministères, administrations et établissements publics ;
- par les organismes de formation professionnelle continue privés disposant d'une autorisation d'établissement au Luxembourg ;
- par les organismes de formation professionnelle continue légalement établis dans un pays membre de l'UE ou dans un pays ayant ratifié un traité bilatéral avec le Luxembourg sur cette matière et disposant d'une autorisation dans le pays d'origine ;
- les entreprises, fournisseurs de matériel et de services favorisant le progrès technologique et dispensant une formation en relation avec ce matériel ;
- les prestataires bénéficiant d'un agrément de la part du ministère de la Santé.

Pour éviter un double financement de la part de l'État, ne sont pas éligibles les formations prévues et cofinancées par d'autres dispositions légales (notamment formations faisant partie intégrante d'un plan ou projet de formation, congé formation des représentants du personnel).

Les formations doivent se dérouler pendant la durée normale de travail.

Question 120

Quelle est la durée du congé linguistique ?

La durée totale du congé linguistique est de 200 heures maximum par carrière professionnelle. Elle est obligatoirement divisée en deux tranches de 80 heures minimum et de 120 heures maximum chacune. Seul le fait d'avoir suivi une formation sanctionnée par un diplôme ou par un autre certificat de réussite au cours de la première tranche ouvrira le droit à la deuxième tranche.

Le congé peut être fractionné, la durée minimale étant d'une demi-heure par jour.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, les heures de congé sont calculées proportionnellement.

Question 121

Comment faut-il procéder pour demander un congé linguistique ?

Les demandes en obtention du congé linguistique sont à adresser au ministère du Travail et de l'Emploi. Les demandes de congé des salariés doivent obligatoirement comporter l'avis de leur employeur.

En cas d'avis négatif, le congé peut être différé si l'absence résultant du congé sollicité risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable :

- à l'exploitation de l'entreprise ou
- au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.

Question 122

Qui prend en charge l'indemnité payée durant le congé linguistique ?

Les salariés bénéficiaires du congé linguistique ont droit, pour chaque heure de congé, à une indemnité compensatoire égale au salaire horaire moyen sans qu'elle ne puisse dépasser 4x le salaire social minimum horaire pour travailleurs non qualifiés.

L'indemnité compensatoire est payée par l'employeur. L'État rembourse à l'employeur 50% du montant de l'indemnité compensatoire et 50% de la part patronale des cotisations sociales au vu d'une déclaration y afférente, sur base d'un formulaire préétabli.

L'État verse aux personnes exerçant une activité professionnelle indépendante ou libérale, une indemnité compensatoire fixée à 50% du montant de référence défini sur base du revenu ayant servi pour le dernier exercice cotisable comme assiette de cotisation pour l'assurance pension, sans qu'il puisse dépasser 4x le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés. Le versement se fait au vu d'une déclaration y afférente, sur base d'un formulaire préétabli.

Question 123

Est-ce que les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables ?

La durée du congé-formation est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé linguistique, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables au bénéficiaire.



3. Validation employeur

Avis de l'employeur

(Art.L.234-75 du Code de Travail: La durée du congé linguistique est assimilée à une période de travail effectif)

favorable pour heures¹⁾ de congé-linguistique attribuables

Pour la période du: au:

Durée de travail hebdomadaire du salarié conformément au contrat de travail: heures/semaine

Horaire de travail journalier normal du salarié

du: au: de: à: et de: à:

Formations en dehors des heures de travail effectif du salarié (même partiellement)

Par la présente, le soussigné certifie que heures de congé linguistique seront considérées comme

heures de travail prestées, à raison de h/jour.

défavorable

Motif:

4. Signature employeur

La signature ci-après certifie la conformité des données fournies

Nom/Société:

Rue et Numéro:

Pays: L Localité: Code postal:

Nom²⁾: Prénom:

(Signature de l'employeur)

Fait à:

le:

²⁾ S'il s'agit d'une société



5. Justificatifs

Pièces à joindre impérativement à la présente demande

- Certificat(s) d'inscription à la formation renseignant sur la période, le jour, l'horaire et le nombre d'heures de cours
- Copie du contrat de travail initial et avenant(s)
- [Certificat d'affiliation à la sécurité sociale](#) à jour
(« occupation à partir du » = date d'entrée en service auprès de l'employeur)

6. Casés réservés au Ministère

Décision du Ministre

- Un congé linguistique de: heures est attribuable
- Le congé linguistique est refusé

Luxembourg, le:



3. Validation employeur

Avis de l'employeur

(Art.L.234-75 du Code de Travail: La durée du congé linguistique est assimilée à une période de travail effectif)

favorable pour heures²⁾ de congé-linguistique attribuables

Pour la période du: au:

Durée de travail hebdomadaire du salarié conformément au contrat de travail: heures/semaine

Horaire de travail journalier normal du salarié

du: au: de: à: et de: à:

Formations en dehors des heures de travail effectif du salarié (même partiellement)

Par la présente, le soussigné certifie que heures de congé linguistique seront considérées comme heures de travail prestées, à raison de h/jour.

défavorable

Motif:

4. Signature employeur

La signature ci-après certifie la conformité des données fournies

Nom/Société:

Rue et Numéro:

Pays: L Localité: Code postal:

Nom²⁾: Prénom:

(Signature de l'employeur)

Fait à:

le:

²⁾ S'il s'agit d'une société



5. Justificatifs

Pièces à joindre impérativement à la présente demande

- Certificat(s) d'inscription à la formation renseignant sur la période, le jour, l'horaire et le nombre d'heures de cours
- Diplôme(s) ou certificat(s) de réussite de la / des formation(s) 1^{ère} tranche
- [Certificat d'affiliation à la sécurité sociale](#) à jour
(« occupation à partir du » = date d'entrée en service auprès de l'employeur)

6. Cases réservées au Ministère

Décision du Ministre

- Un congé linguistique de: heures est attribuable
- Le congé linguistique est refusé

Luxembourg, le:



Congé linguistique
DÉCLARATION DE REMBOURSEMENT
(employeur)



Prérequis

La présente page interactive nécessite au minimum la version 8.1.3 d'Adobe Acrobat® Reader®. La dernière version d'Adobe Acrobat Reader pour tous systèmes (Windows®, Mac, etc.) est téléchargeable gratuitement sur le site de [Adobe Systems Incorporated](http://adobe.com).

Réservé au Ministère

1. Saisie

Identification

Nom de l'entreprise:

Matricule:

Rue et Numéro:

Pays: Localité: Code postal:

Coordonnées bancaires

Institut: Iban:

Bénéficiaire du congé linguistique

Nom: Prénom:

Matricule:

Nombre d'heures de congé linguistique effectivement pris: Salaire horaire €

Avance payée au bénéficiaire du congé linguistique:

1. un salaire brut de: €

2. la part patronale des cotisations sociales pour la période du congé linguistique

assurance pension % 0 €

assurance maladie % 0 €

assurance contre les accidents % 0 €

médecine du travail % 0 €

mutualité % 0 €

Total 1.+2. €

50 %: 0 €

En toutes lettres: €



2. Signature

La signature ci-après certifie la conformité des données fournies

Nom, prénom:

(Signature de l'employeur)

Fait à:

le:

3. Justificatifs

Pièces à joindre impérativement à la présente demande (après la formation)

- Certificat de participation établi par l'institut de formation
- Attestation du nombre d'heures de présence au cours établi par l'institut de formation
- Fiches de salaire de la période correspondante
- Attestation patronale indiquant les dates exactes des jours de congé linguistique effectivement pris
- Copie du courrier de l'accord ministériel

3 LE CONGÉ SANS SOLDE POUR FORMATION

Question 124

Quel est l'objet du congé sans solde ?

Il permet au salarié de se défaire temporairement de ses engagements professionnels afin de pouvoir suivre une formation professionnelle pendant un certain laps de temps.

Question 125

Qui peut bénéficier du congé sans solde ?

Un salarié travaillant dans le secteur privé et justifiant d'une ancienneté de service de 2 ans au moins chez son employeur, quel que soit le type de contrat de travail qui le lie à l'entreprise, peut demander un congé sans solde pour formation.

Question 126

Quelle est la durée du congé sans solde ?

La durée maximale d'un congé sans solde pour formation est de 6 mois consécutifs.

La durée minimale d'un congé est de 4 semaines de calendrier consécutives.

La durée cumulée des congés sans solde par salarié est fixée à 2 années par employeur au maximum.

La durée du congé est toujours exprimée en semaines ou mois entiers et doit être proportionnelle par rapport à la formation en question.

Question 127

Quelles formations sont éligibles ?

Sont éligibles les formations offertes tant au Luxembourg qu'à l'étranger par :

- les institutions qui bénéficient du statut d'école publique ou privée (lycée, université, institut d'enseignement supérieur) reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités ;
- les organismes de formation professionnelle continue légalement établis dans un pays membre de l'UE ou dans un pays ayant ratifié un traité bilatéral avec le Luxembourg sur cette matière et disposant d'une autorisation dans le pays d'origine.

Sont également éligibles les formations organisées au Luxembourg par :

- les chambres professionnelles ;
- les communes ;
- les fondations, les personnes physiques et associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions ;

- les ministères, administrations et établissements publics ;
- les organismes de formation professionnelle continue privés disposant d'une autorisation d'établissement ;
- les entreprises, fournisseurs de matériel et de services favorisant le progrès technologique et dispensant une formation en relation avec ce matériel ;
- les prestataires bénéficiant d'un agrément de la part du ministère de la Santé.

Question 128

Quelle est la démarche à suivre pour demander un congé sans solde ?

La demande de congé sans solde pour des besoins de formation doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres avec accusé de réception.

La demande doit contenir une indication du type de formation, de la durée de la formation, de l'organisme de formation et de la/des période(s) de congé sollicitée(s) ainsi qu'une mention précisant que l'absence de réponse endéans 30 jours par l'employeur vaut acceptation de la demande.

Question 129

Y a-t-il un le délai de préavis à respecter par le demandeur du congé ?

Le demandeur du congé doit respecter un préavis de :

- 2 mois pour un congé dont la durée est inférieure à 3 mois ;
- 4 mois pour un congé de 3 mois et plus.

Question 130

Dans quel délai, l'employeur doit-il répondre à la demande ?

La réponse de l'employeur doit intervenir endéans les 30 jours par écrit avec accusé de réception. L'absence de réponse vaut acceptation de la demande en ce qui concerne la première période sollicitée en cas de pluralité de périodes de congé sollicitées.

Question 131

La demande peut-elle être refusée par l'employeur ?

La demande peut être refusée par l'employeur si le demandeur est un cadre supérieur ou lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés.

Question 132

Le congé peut-il être reporté par l'employeur ?

L'employeur peut reporter le congé sollicité au-delà d'une période ne pouvant excéder 1 an, lorsque la durée du congé sollicité est inférieure ou égale à 3 mois.

Le report ne peut excéder 2 ans, lorsque la durée du congé sollicité dépasse 3 mois.

Ce report peut se faire :

- lorsqu'une proportion significative des salariés d'un département serait absente pendant la période de congé sollicitée pour une durée étendue et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée ;
- lorsque le remplacement de la personne demandant le congé ne peut être organisé pendant la période de préavis en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main d'œuvre dans la branche/profession visée ;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

Question 133

Que peut faire l'employeur lorsqu'il est confronté à une pluralité de demandes ?

En cas de pluralité de demandes de congé sans solde par département ou par entreprise et lorsque cette pluralité fait que toutes les demandes ne peuvent être accordées simultanément pour les motifs permettant à l'employeur de prononcer un report du congé, priorité sera donnée, à défaut d'accord entre les salariés concernés, à la demande émanant du salarié justifiant de l'ancienneté la plus importante auprès de l'entreprise.

Question 134

Est-ce que le congé sans solde peut être interrompu ?

L'acquiescement par l'employeur à la demande conclut un accord qui est irrévocable tant pour le salarié que pour l'employeur.

Le retrait de l'acquiescement de l'employeur ou de l'engagement du salarié peut néanmoins se faire en cas de survenance d'un événement de force majeure, sauf si un engagement concernant l'embauchage d'un salarié à contrat à durée déterminée a été pris par l'employeur.

Si le retrait de l'acquiescement émane de l'employeur, celui-ci est tenu de dédommager le salarié des frais déjà engagés et non récupérables pour sa formation.

Après le début du congé, la cessation du congé par le salarié n'est en tout cas possible qu'avec l'acquiescement de l'employeur.

Question 135

Quelle est l'incidence de la maladie du salarié sur le congé sans solde ?

Le fait de tomber malade durant le congé sans solde ne donne pas droit au report de la durée autorisée résiduelle du congé sans solde.

En cas de maladie s'étalant sur une période de plus de 25% de la durée du congé ou de force majeure qui rendrait impossible, en tout ou en partie, la participation à la formation pour laquelle le congé a été demandé, le salarié peut solliciter la cessation de son congé.

L'employeur donne suite à cette demande, à moins que des raisons d'organisation de travail impérieuses ne permettent pas de réintégrer le salarié avant la fin de la période de congé demandée et accordée.

Question 136

Le salarié doit-il produire la preuve matérielle de la participation à une formation ?

Sur demande de l'employeur, le travailleur doit produire un certificat de participation à la formation au titre de laquelle il a bénéficié d'un congé sans solde.

Question 137

Quel est l'effet du congé sans solde sur le contrat de travail du salarié ?

Pendant la durée du congé sans solde pour formation, le contrat de travail est suspendu. La durée du congé est neutralisée pour la détermination des droits liés à l'ancienneté avec maintien de l'ancienneté acquise avant le début du congé, sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires.

Pendant la durée du congé, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié en congé, celui-ci recouvrant à son retour tous les avantages acquis avant le début du congé ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente et des mêmes avantages acquis.

Question 138

Le salarié est-il assuré auprès des régimes de sécurité sociale pendant le congé sans solde ?

Il appartient au salarié de s'affilier pour la durée du congé sans solde à titre volontaire, le cas échéant, à l'assurance-maladie et à l'assurance-pension.

L'employeur est obligé d'informer le salarié à ce sujet.

4 LE CONGÉ-JEUNESSE

Question 139

Quel est l'objet du congé-jeunesse ?

Le congé-jeunesse permet aux salariés de participer à des stages, journées ou semaines d'études, cours, sessions, rencontres au Grand-duché de Luxembourg et à l'étranger, afin de soutenir le développement d'activités en faveur de la jeunesse au niveau local, régional et national.

Question 140

Quelles sont les activités compatibles avec un congé-jeunesse ?

Les activités pouvant être prises en compte au titre du congé-jeunesse sont les suivantes :

- la formation et le perfectionnement d'animateur de jeunesse ;
- la formation et le perfectionnement de cadres de mouvements de jeunesse ou d'associations culturelles et sportives, pour autant que les activités de formation et de perfectionnement visent essentiellement les jeunes ;
- l'organisation et l'encadrement de stages de formation ou d'activités éducatives et culturelles pour jeunes.

ACTIVITÉS ÉDUCATIVES ÉLIGIBLES POUR LE CONGÉ-JEUNESSE

Sont éligibles pour le congé-jeunesse les activités suivantes :

- colonies de vacances, camps ou autres activités de loisir ;
- concours internationaux, y compris la préparation à ces concours ;
- stages musicaux, tournées d'orchestres ;
- stages dans le domaine de la créativité ;
- événements sportifs tels que colonies sportives, tournois loisirs ;

pour autant qu'elles s'adressent essentiellement à des jeunes et qu'elles soient organisées par un :

- organisme agréé ou conventionné par le ministre ayant la Jeunesse, l'Éducation, la Culture, le Sport ou celui la Famille dans ses attributions ;
- groupement affilié à une fédération reconnue par le ministre ayant la Jeunesse, l'Éducation, la Culture, le Sport ou celui la Famille dans ses attributions ;
- service public, école fondamentale ou lycée ;
- service communal.

FORMATIONS ÉLIGIBLES POUR LE CONGÉ-JEUNESSE

Sont éligibles pour le congé-jeunesse les formations suivantes :

- formations d'animateur homologuées par le ministre de la Jeunesse ;
- formations ou séminaires internationaux offerts dans le cadre du programme « Erasmus + / Jeunesse en action » par le Service jeunesse du Conseil de l'Europe ;
- formations ou séminaires internationaux d'organisations internationales auxquelles sont affiliés des organismes nationaux agréés par le ministre de la Jeunesse ;
- formations pour animateurs dans le domaine culturel ou entraîneurs sportifs si celles-ci visent essentiellement l'encadrement de jeunes et pour autant qu'elles soient reconnues par un organisme conventionné avec ou agréé par le ministère de la Culture ou le ministère des Sports.

BREVETS RECONNUS COMME ÉQUIVALENTS AU BREVET D'AIDE-ANIMATEUR, RESPECTIVEMENT AU BREVET D'ANIMATEUR

Formations spécifiques

- animateur sports-loisirs ;
- entraîneur avec formation spécifique pour l'entraînement des jeunes ;
- aide socio-familiale (module enfants et famille).

Formations professionnelles dans le domaine éducatif

- éducateur gradué, éducateur diplômé ;
- instituteur, professeur ;
- pédagogue.

Brevets reconnus dans des pays étrangers

- Bafa (F)
- Juleika (D)

Source : www.animateur.snj.lu

Question 141

Quelle est la durée du congé-jeunesse ?

Les bénéficiaires du congé-jeunesse peuvent se voir accorder 60 jours de congé tout au long de leur carrière professionnelle. Cependant, il n'est pas possible de bénéficier d'un congé-jeunesse de plus de 20 jours par période de 2 ans.

Les jours de congé-jeunesse accordés correspondent à la durée de la formation. Cependant, le jeune qui souhaite suivre une formation pour l'organisation et l'encadrement de stages de formation ou d'activités éducatives pour les jeunes et qui n'est pas titulaire d'un brevet d'aide-animateur ou d'animateur ou ne dispose pas d'une qualification équivalente ne peut prétendre à couvrir toute sa formation par des jours de congé-jeunesse. Dans ce cas, seuls les 2/3 du nombre de jours investis dans le travail avec les jeunes peuvent être couverts par un congé-jeunesse. Les fractions de jours pris en compte sont arrondies au nombre entier supérieur.

Le congé-jeunesse peut être fractionné avec un minimum de 2 jours, sauf s'il s'agit d'une série de cours dont chacun dure une journée seulement.

Il ne peut pas être imputé sur le congé normal fixé par la loi ou une convention spéciale.

Pour les personnes travaillant à temps partiel, les jours de congé-jeunesse sont calculés proportionnellement.

Question 142

Sous quelles conditions le congé-jeunesse est-il accordé ?

Le congé-jeunesse est accordé aux conditions suivantes :

- l'intéressé doit être normalement occupé sur le territoire luxembourgeois, c'est-à-dire soit :
 - être lié par un contrat de travail à une entreprise ou une association légalement établie et active au Luxembourg ;
 - exercer une profession indépendante ou libérale ;
- le congé ne peut pas être rattaché au congé annuel légal normal ou à une période de maladie pour le cas où ce cumul causerait une absence continue de plus de 3 semaines ;
- le congé peut être différé si l'absence sollicitée risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise ou à la planification du congé annuel du personnel.

Question 143

Quelle est la démarche à suivre pour obtenir le congé-jeunesse ?

L'intéressé doit adresser sa demande au Service national de la jeunesse un mois avant le début du congé sollicité.

Le formulaire préétabli de demande est à remplir par le demandeur, puis par son employeur.

Le demandeur soumet ensuite ledit formulaire à l'organisateur de la formation ou de l'activité.

Cet organisateur (association ou fédération) certifie par sa signature la participation du demandeur.

Question 144

Quelles sont les indemnités accordées aux salariés ?

Les salariés bénéficiant du congé-jeunesse ont droit, pour chaque journée de congé, à une indemnité compensatoire égale au salaire journalier moyen et payée par l'employeur, sur présentation d'un certificat de participation effective, établi par l'organisme organisateur de la formation.

Cette indemnité ne peut pas être supérieure à 4 fois le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés. Cette indemnité leur est versée par l'employeur, qui se fait rembourser par l'État, tant l'indemnité elle-même que la part patronale des cotisations sociales. La demande de remboursement est à effectuer par le biais d'un formulaire préétabli.

Question 145

Le congé-jeunesse est-il assimilé à une période de travail effectif ?

Oui. Pendant la durée du congé, les dispositions législatives en matière de sécurité sociale et de protection du travail restent applicables aux bénéficiaires.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Ministère de l'Éducation nationale,
de l'Enfance et de la Jeunesse

Service national de la jeunesse

Date d'entrée :

Case réservée à l'administration

Demande d'octroi d'un congé-jeunesse

à renvoyer au Service national de la jeunesse **au moins un mois avant** le début du congé sollicité

Type d'activité (1) : Participation à une formation ou à un perfectionnement de **cadres de mouvements de jeunesse ou d'associations culturelles et sportives** pour autant qu'elle vise essentiellement les jeunes

à remplir par le demandeur

Nom ou Nom de jeune fille : _____
Prénom : _____
Matricule : _____
No / Rue : _____
CP / Localité : _____
Tél : _____
Adresse électronique : _____
Nom de la formation : _____
Lieu de la formation : _____
Date de la formation : du _____ au _____
Nombre de jours de congé-jeunesse demandés (4) : _____
Dates exactes des jours de congé-jeunesse demandés : _____

- Fonctionnaire / Employé de l'Etat
 Employé privé / Secteur communal
 Indépendant (2)

Attention :

Congé-jeunesse non autorisé pour apprentis !

- Formation dans le cadre de Erasmus + ou du Conseil d'Europe
 Formation ou perfectionnement d'une organisation de jeunesse internationale
 Formation pour encadrants de jeunes dans le domaine sportif (3)
 Formation pour encadrants culturel (3)

Signature du demandeur :

à remplir par l'employeur

Nom de l'employeur : _____
No / Rue : _____
CP / Localité : _____
Motivation de l'avis défavorable : _____

Avis de l'employeur :

- Favorable
 Défavorable

Signature et cachet de l'employeur :

à remplir par l'organisateur

Nom de l'organisateur de la formation ou du perfectionnement (5) : _____

Nom de la fédération : _____

Validation du programme (6) :

- Favorable
 Défavorable

Signature et cachet de l'organisateur (et de la fédération) :

À renvoyer au : Service national de la jeunesse B.P. 707 L-2017 Luxembourg
Renseignements : M. Urhausen Philip +352 247-86451 / philip.urhausen@snj.lu

Décision : favorable pour _____ jours
 défavorable

Pour le ministre de l'Éducation nationale,
de l'Enfance et de la Jeunesse

Case réservée à l'administration V.06/2018

Directeur du Service national de la jeunesse

Par la présente je soussigné(e) _____ déclare participer à la formation pour entraîneurs sportifs _____ avec l'objectif prioritaire d'encadrer dans la suite essentiellement des jeunes.

Signature, date

Par la présente, la fédération/l'organisme _____ confirme que M./ Mme _____ participe à la formation pour entraîneurs sportifs susmentionnée avec l'objectif prioritaire d'encadrer essentiellement des jeunes.

Signature, cachet, date

- (1) Voir fiche « Critères d'éligibilité congé-jeunesse » (www.animateur.snj.lu/conge-jeunesse) → « Formations éligibles pour le congé-jeunesse ».
- (2) Veuillez **joindre le certificat d'affiliation** prouvant l'affiliation depuis deux années au moins à la sécurité sociale luxembourgeoise (<http://www.ccss.lu/certificats/assures/certificat-daffiliation/>).
- (3) Veuillez remplir et **joindre la déclaration en annexe**.
- (4) La durée du congé-jeunesse complet ne peut dépasser soixante jours. Nul ne peut bénéficier d'un congé-jeunesse de plus de vingt jours par période de deux ans. Ce congé peut être fractionné; chaque fraction doit comporter au moins deux jours, sauf s'il s'agit d'une série cohérente de cours dont chacun dure une journée seulement. Le nombre de jours de congé-jeunesse auxquels peut prétendre le demandeur est limité à la durée de l'activité éligible. Le congé-jeunesse n'est pas cumulable avec d'autres congé spéciaux.
- (5) **Convention ou agrément à joindre** (voir « Critères d'éligibilité congé-jeunesse »).
- (6) Veuillez **joindre un programme** comportant les dates de l'activité et duquel il s'ensuit qu'il s'agit d'une activité/formation qui vise essentiellement les jeunes.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Ministère de l'Éducation nationale,
de l'Enfance et de la Jeunesse

Service national de la jeunesse

Date d'entrée :

Case réservée à l'administration

Demande d'octroi d'un congé-jeunesse

à renvoyer au Service national de la jeunesse **au moins un mois avant** le début du congé sollicité

Type d'activité (1) : Participation à une formation ou à un perfectionnement d'animateurs de jeunesse

à remplir par le demandeur

Nom ou Nom de jeune fille : _____

Prénom : _____

Matricule : _____

No / Rue : _____

CP / Localité : _____

Tél : _____

Adresse électronique : _____

Nom de la formation : _____

Lieu de la formation : _____

Date de la formation : du _____ au _____

Nombre de jours de congé-jeunesse demandés (3) : _____

Dates exactes des jours de congé-jeunesse demandés : _____

- Fonctionnaire / Employé de l'Etat
 Employé privé / Secteur communal
 Indépendant (2)

Attention :
Congé-jeunesse non autorisé pour apprentis !

Type de formation:
 Animateur A, B, C ou équivalent : _____
 Animateur D, E, F ou équivalent : _____

Signature du demandeur :

à remplir par l'employeur

Nom de l'employeur : _____

No / Rue : _____

CP / Localité : _____

Motivation de l'avis défavorable : _____

Avis de l'employeur :

- Favorable
 Défavorable

Signature et cachet de l'employeur :

à remplir par l'organisateur

Nom de l'organisateur de la formation (4) : _____

Validation du programme (5) :

- Favorable
 Défavorable

Signature et cachet de l'organisateur :

À renvoyer au : Service national de la jeunesse B.P. 707 L-2017 Luxembourg
Renseignements : M. Urhausen Philip +352 247-86451 / philip.urhausen@snj.lu

Décision : favorable pour _____ jours
 défavorable

Pour le ministre de l'Éducation nationale,
de l'Enfance et de la Jeunesse

Case réservée à l'administration V.06/2018

Directeur du Service national de la jeunesse

- (1) Voir fiche « Critères d'éligibilité congé-jeunesse » (www.animateur.snj.lu/congé-jeunesse) → « Formations éligibles pour le congé-jeunesse ».
- (2) Veuillez **joindre le certificat d'affiliation** prouvant l'affiliation depuis deux années au moins à la sécurité sociale luxembourgeoise (<http://www.ccss.lu/certificats/assures/certificat-daffiliation/>).
- (3) La durée du congé-jeunesse complet ne peut dépasser soixante jours. Nul ne peut bénéficier d'un congé-jeunesse de plus de vingt jours par période de deux ans. Ce congé peut être fractionné; chaque fraction doit comporter au moins deux jours, sauf s'il s'agit d'une série cohérente de cours dont chacun dure une journée seulement. Le nombre de jours de congé-jeunesse auxquels peut prétendre le demandeur est limité à la durée de l'activité éligible. Le congé-jeunesse n'est pas cumulable avec d'autres congé spéciaux.
- (4) Voir fiche « Critères d'éligibilité congé-jeunesse » (www.animateur.snj.lu/congé-jeunesse) → « Formations éligibles pour le congé-jeunesse ».
- (5) Veuillez **joindre un programme** comportant les dates de l'activité et duquel il s'ensuit qu'il s'agit d'une activité/formation qui vise essentiellement les jeunes.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Ministère de l'Éducation nationale,
de l'Enfance et de la Jeunesse

Service national de la jeunesse

Date d'entrée :

Case réservée à l'administration

Demande d'octroi d'un congé-jeunesse

à renvoyer au Service national de la jeunesse **au moins un mois avant** le début du congé sollicité

À renvoyer au : SNJ B.P. 707 L-2017 Luxembourg / Renseignements : M. Urhausen Philip +352 247-86451 / philip.urhausen@snj.lu

Type d'activité (1) : Organisation ou encadrement d'un **stage de formation** ou d'une **activité éducative** pour jeunes

à remplir par le demandeur

Nom ou Nom de jeune fille : _____

Prénom : _____

Matricule : _____

No / Rue : _____

CP / Localité : _____

Tél : _____

Adresse électronique : _____

Nom de l'activité : _____

Lieu de l'activité : _____

Date de l'activité : du _____ au _____

Tâche du demandeur lors de l'activité : _____

Nombre de jours de congé légal investis (4) : _____

Nombre de jours de congé-jeunesse demandé (5) : _____

Dates exactes des jours de congé-jeunesse demandés : _____

- Fonctionnaire / Employé de l'Etat
 Employé privé / Secteur communal
 Indépendant (2)

Attention :
Congé-jeunesse non autorisé pour apprentis !

Formation du demandeur dans le domaine du travail avec les jeunes (3) :

- Aide-animateurs ou animateur
 Formation équivalente, préciser : _____
 Aucune

Signature du demandeur :

à remplir par l'employeur

Nom de l'employeur : _____

No / Rue : _____

CP / Localité : _____

Motivation de l'avis défavorable : _____

Avis de l'employeur :

- Favorable
 Défavorable

Signature et cachet de l'employeur :

à remplir par la fédération (resp. par l'organisateur)

Nom de la fédération (resp. de l'organisateur de l'activité) (6) : _____

Nombre total de participants (compris encadrants) : _____

Nombre de jeunes participants (hors encadrants) : _____

Nombre de demandeurs pour l'activité décrite ci-dessous : _____

Validation du programme (7) :

- Favorable
 Défavorable

Signature et cachet de la fédération (resp. de l'organisateur) :

Décision : favorable pour _____ jours
 défavorable

Pour le ministre de l'Éducation nationale,
de l'Enfance et de la Jeunesse

Case réservée à l'administration V.06/2018

Directeur du Service national de la jeunesse

(1) Voir fiche « Critères d'éligibilité congé-jeunesse » (www.animateur.snj.lu/conge-jeunesse) → « Activités éligibles pour le congé-jeunesse ».

(2) Veuillez **joindre le certificat d'affiliation** prouvant l'affiliation depuis deux années au moins à la sécurité sociale luxembourgeoise (<http://www.ccss.lu/certificats/assures/certificat-daffiliation/>).

(3) Voir fiche « Critères d'éligibilité congé-jeunesse » (www.animateur.snj.lu/conge-jeunesse) → « Brevets reconnus comme équivalents au brevet d'aide-animateur, respectivement au brevet d'animateur ». **Veillez joindre une copie du brevet.**

(4) Nombre de jours de congé légal qu'on devrait normalement investir pour pouvoir participer à l'activité sans l'accord pour un congé-jeunesse.

(5) La durée du congé-jeunesse complet ne peut dépasser soixante jours. Nul ne peut bénéficier d'un congé-jeunesse de plus de vingt jours par période de deux ans. Ce congé peut être fractionné; chaque fraction doit comporter au moins deux jours, sauf s'il s'agit d'une série cohérente de cours dont chacun dure une journée seulement. Le nombre de jours de congé-jeunesse auxquels peut prétendre le demandeur est limité à la durée de l'activité éligible. Le congé-jeunesse n'est pas cumulable avec d'autres congé spéciaux.

Le nombre de jours de congé-jeunesse auxquels peut prétendre le demandeur est limité à la durée de l'activité éligible. Cependant le demandeur, qui n'est pas titulaire d'un brevet d'aide-animateur ou d'animateur ou ne dispose pas d'une qualification équivalente; ne peut prétendre qu'à un nombre de jours de congé-jeunesse correspondant à deux tiers du nombre de jours investis dans le travail avec les jeunes. Dans ce cas les fractions de jours pris en compte sont arrondies au nombre entier supérieur.

(6) Voir fiche « Critères d'éligibilité congé-jeunesse » (www.animateur.snj.lu/conge-jeunesse) → « Activités éligibles pour le congé-jeunesse ». **Convention, agrément ou lettre d'affiliation à une fédération à joindre.**

(7) Veuillez **joindre un programme** comportant les dates de l'activité et duquel il s'ensuit qu'il s'agit d'une activité/formation qui vise essentiellement les jeunes.

5 LE CONGÉ POUR LA FORMATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Question 146

Quel est l'objet de ce congé ?

Ce congé a pour but de permettre aux délégués du personnel de participer sans perte de rémunération, pendant leurs heures de travail, à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées.

Ainsi, ils peuvent perfectionner leurs connaissances économiques, sociales et techniques nécessaire à leur rôle de représentants des salariés.

Question 147

Quelle est la durée de ce congé ?

L'employeur est obligé d'accorder un certain nombre de jours au titre de ce congé formation aux membres titulaires de la délégation du personnel.

La durée de ce congé varie en fonction de la taille de l'entreprise :

- dans les établissements occupant régulièrement entre 15 et 49 travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à une semaine de travail de congé formation ;
- dans les établissements occupant régulièrement entre 50 et 150 travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à 2 semaines de travail de congé formation ;
- dans les établissements occupant régulièrement plus de 150 travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit chacun à une semaine de travail de congé formation par année.

Les délégués élus pour la première fois ont en sus droit à un supplément de 16 heures de formation à utiliser au cours de leur mandat.

Les délégués suppléants ont droit à la moitié des heures de formation accordées aux délégués effectifs.

Précisons que la durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel payé, elle est assimilée à une période de travail.

Question 148

Qui prend en charge ce congé ?

L'employeur et l'État se partagent la prise en charge de ce congé en fonction de la taille de l'entreprise :

- dans les établissements occupant régulièrement entre 15 et 49 travailleurs, les dépenses de rémunération afférentes étant prises en charge par l'État ;
- dans les établissements occupant régulièrement entre 50 et 150 travailleurs, les dépenses de rémunération afférentes à 1 semaine de congé formation étant prises en charge par l'État, la deuxième restant à charge de l'employeur ;
- dans les établissements occupant régulièrement plus de 150 travailleurs, l'employeur assume seul les frais liés au congé-formation des délégués du personnel.

Question 149

Existe-il un congé spécifique pour les délégués à la sécurité et à la santé ?

Oui, en dehors du congé-formation prévu pour les délégués du personnel, les délégués à la sécurité et à la santé ont droit à un congé spécifique de 40 heures par mandat pour perfectionner leurs connaissances en matière de sécurité et de santé au travail. Les modalités sont fixées par le règlement grand-ducal du 27 septembre 2004 concernant la fixation des modalités de formation des délégués à la sécurité et à la santé.

Pour un délégué à la sécurité et à la santé élu pour la première fois, le nombre d'heures de congé-formation est augmenté de 10 heures la 1^{ère} année de son mandat dans l'entreprise en question.

Question 150

Existe-il un congé spécifique pour les délégués à l'égalité ?

Oui, le/la délégué-e à l'égalité dispose de deux demi-journées de travail de congé-formation par année, non imputable sur son congé annuel de récréation. La durée du congé-formation est assimilée à une période de travail, les dépenses de rémunération afférentes étant à charge de l'État, en ce qui concerne les établissements dont le nombre total des salariés n'excède pas 150.

6 LE CONGÉ POUR LA FORMATION DES TRAVAILLEURS DÉSIGNÉS

Question 151

Qui est le travailleur désigné ?

La loi donne à l'employeur l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé de ses salariés. Ces activités comprennent les activités d'information et de formation, de prévention des risques professionnels ainsi que la mise en place d'une organisation systématique de prévention des risques professionnels.

Comme l'employeur ne peut très souvent pas consacrer le temps approprié à ces obligations, le législateur a prévu que l'employeur se fasse assister par un salarié spécialement formé en la matière, à savoir le travailleur désigné.

Ce travailleur désigné a notamment comme mission de s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Question 152

Quelle est la durée de son congé-formation ?

Les travailleurs désignés doivent suivre une formation appropriée et se soumettre périodiquement à une remise à niveau de leurs connaissances en matière de sécurité et de santé au travail.

Le règlement grand-ducal du 9 juin 2006 détermine les modalités de la formation imposée aux travailleurs désignés. Cette formation comprend une formation de base et des formations spécifiques, qui sont fonction de la taille de l'entreprise en termes d'effectif de travailleurs et de la nature des activités de l'entreprise.





LES CONGÉS LIÉS À LA QUALITÉ D'ÉLU DU SALARIÉ

1. Les congés de représentation des parents
2. Le congé politique
3. Le congé pour mandat social



1 LES CONGÉS DE REPRÉSENTATION DES PARENTS

Une loi du 1^{er} août 2018²³ a créé une représentation nationale des parents²⁴ des élèves de l'enseignement fondamental, secondaire et différencié du Grand-Duché de Luxembourg, dont les représentants sont élus pour un mandat de 3 ans.

De ce fait, le Code du travail a été complété par l'ajout de deux « Congés de représentation des parents » parmi les congés spéciaux.

Cette loi est entrée en vigueur le 24 septembre 2018.

Question 153

Quelles sont les missions de cette nouvelle instance ?

Cette représentation nationale des parents a pour missions :

- de représenter et de défendre les intérêts des parents d'élèves et de leurs enfants inscrits dans les écoles fondamentales publiques ou privées, les lycées publics ou privés, le Centre de logopédie et les centres de l'éducation différenciée ou le centre socio-éducatif de l'État ;
- de soutenir les représentations des parents dans les écoles et lycées dans leurs démarches auprès des directions ;
- de représenter les parents auprès du ministre ayant l'Éducation nationale dans ses attributions, désigné ci-après par « le ministre », et auprès du Gouvernement ;
- d'émettre, de sa propre initiative ou sur demande du ministre, un avis sur les projets et propositions de loi et projets pédagogiques ;
- de formuler des propositions concernant la vie scolaire et les enseignements ;
- de se prononcer sur toutes les questions qui touchent aux intérêts des parents et des élèves.

En outre, elle désigne :

- deux représentants à la commission scolaire nationale de l'enseignement fondamental ;
- quatre représentants au conseil supérieur de l'Éducation nationale ;
- un représentant au forum orientation.

Le ministre met à la disposition de la représentation nationale des parents les locaux et les moyens nécessaires à son fonctionnement ainsi qu'un secrétaire administratif.

Question 154

Qui sont ses membres ?

La représentation nationale des parents est composée par des représentants sectoriels comme suit :

- quatre représentants des parents des élèves de l'enseignement fondamental ;
- six représentants des parents des élèves de l'enseignement secondaire ;
- deux représentants des parents des élèves à besoins éducatifs spécifiques.

23 La loi du 1^{er} août 2018 portant création d'une représentation nationale des parents a été publiée au Mémorial A n°855 le 20 septembre 2018.

24 On entend par « parents », les représentants légaux de l'élève.

Question 155

Comment sont désignés les représentants nationaux des parents ?

Les représentants nationaux des parents sont élus par des représentations sectorielles de parents.

Dans chaque région, le directeur de région de l'enseignement fondamental convoque une assemblée régionale des parents, comprenant pour chaque école fondamentale de la région, les représentants des parents élus. La convocation est adressée au président du comité d'école, ou, à défaut, au responsable d'école au plus tard quinze jours avant la date de l'assemblée régionale des parents par courriel ou par courrier postal. Seuls les représentants des parents ayant informé le directeur de région de l'enseignement fondamental de leur candidature, au plus tard trois jours avant la réunion, sont éligibles. Chaque assemblée régionale élit deux représentants, au scrutin secret et à la majorité simple, chaque école représentée disposant de deux voix. Tout autre établissement d'enseignement ou toute autre classe légalement établis au Luxembourg et dispensant un enseignement fondamental, élisent un représentant. Le ministre convoque ces établissements et classes à l'élection du représentant. L'ensemble des représentants élus forme la représentation sectorielle des parents de l'enseignement fondamental.

Le comité des parents de chaque lycée élit deux représentants parmi ses membres, au scrutin secret et à la majorité simple. Tout autre établissement d'enseignement ou toute autre classe légalement établis au Luxembourg et dispensant un enseignement secondaire élisent un représentant. Le ministre convoque ces établissements et classes à l'élection du représentant. L'ensemble des représentants élus forme la représentation sectorielle des parents de l'enseignement secondaire.

Pour chaque centre de l'éducation différenciée et chaque institution d'enseignement spécialisé, le directeur ou le chargé de direction convoque une réunion de tous les parents, afin de faire élire deux représentants, au scrutin secret et à la majorité simple. Tout autre établissement d'enseignement ou toute autre classe légalement établis au Luxembourg et dispensant un enseignement différencié, élisent un représentant. Le ministre convoque ces établissements et classes à l'élection du représentant. L'ensemble des représentants élus forme la représentation sectorielle des parents des élèves à besoins éducatifs spécifiques.

Le ministre convoque en réunion chaque représentation sectorielle, afin de faire élire leurs représentants nationaux. La convocation est adressée au plus tard quinze jours avant la date fixée pour cette réunion par courriel ou par courrier postal. Seuls les représentants ayant informé le ministre de leur candidature, au plus tard trois jours avant la réunion, sont éligibles. L'élection des représentants nationaux se fait au scrutin secret et à la majorité simple. En cas de partage des voix, les représentants sont élus par tirage au sort.

Question 156

Quelle est la durée de leur mandat ?

Les représentants nationaux et les représentants sectoriels sont élus pour un mandat renouvelable de trois ans.

Question 157

Qui peut être élu ?

Pour être éligible en tant que représentant d'une représentation sectorielle, le candidat doit être parent d'un ou de plusieurs élèves, scolarisés à ce moment dans ledit secteur. Lorsqu'un représentant des parents d'élèves n'a plus d'enfant scolarisé dans le secteur qu'il représente, il termine son mandat de représentant à la fin de l'année scolaire en cours. Le remplacement des représentants sectoriels et des représentants nationaux se fait selon l'ordre de placement des candidats lors des dernières élections des représentants. Les parents d'un même enfant ne peuvent être simultanément membres ni d'une même représentation sectorielle, ni de la représentation nationale. Un parent ne peut être membre de plus d'une représentation sectorielle.

Question 158

Ces mandats donnent-ils droit à un congé spécifique ?

La réponse à cette question est oui.

Congé pour les parents d'élèves membres de la commission scolaire nationale

A été prévu un congé de 2 demi-journées par mois pour les parents d'élèves qui sont membres de la commission scolaire nationale, afin de remplir leur mandat.

Congé pour les parents d'élèves membres dans la représentation nationale des parents

Un congé de 8 jours par an a été créé pour les parents d'élèves qui sont membres de la représentation nationale des parents, afin de remplir leur mandat.

Comment est assuré le maintien de leur rémunération ?

Grâce à ces congés, les bénéficiaires peuvent s'absenter du lieu de travail avec maintien de leur rémunération.

Les bénéficiaires du congé ont droit, pour chaque demi-journée de congé, à une indemnité compensatoire égale à la moitié du salaire journalier moyen²⁵, sans qu'elle ne puisse dépasser le quadruple du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés (soit 8 284,40 euros indice 814,40).

L'indemnité compensatoire est payée par l'employeur. L'État rembourse à l'employeur le montant de l'indemnité et la part patronale des cotisations sociales au vu d'une déclaration y afférente, dont le modèle est défini par le ministre compétent.

Question 159

Sont-ils couverts par l'assurance accident pendant l'exercice de leur mandat ?

La loi précise que les représentants des parents d'élèves participant à une réunion dans le cadre de cette loi sont assurés dans le cadre de régimes spéciaux d'assurance accident²⁶.

25 Tel qu'il est défini par l'article L.233-14 du Code du travail (indemnité compensatrice de congé non pris).

26 Article 91 point 14 modifié du Code de la Sécurité sociale.

2 LE CONGÉ POLITIQUE

2.1. LE CONGÉ POLITIQUE DES BOURGMESTRES, ÉCHEVINS ET CONSEILLERS COMMUNAUX

Question 160

À quoi sert ce congé politique ?

Le congé politique a pour but de permettre aux salariés qui sont bourgmestre, échevin ou conseiller communal, d'exercer leurs mandats ou fonctions.

ATTENTION : le congé politique ne peut être utilisé que pour l'exercice des missions découlant directement de l'accomplissement de leurs mandats ou de leurs fonctions.

Question 161

Quelle est la durée de ce congé politique ?

Les bourgmestres et échevins

EN GÉNÉRAL		
Composition du Conseil communal de la commune	Congé hebdomadaire maximal accordé au bourgmestre	Congé hebdomadaire maximal accordé aux échevins
7 membres	9 heures	5 heures
9 membres	13 heures	7 heures
11 membres	20 heures	10 heures
13 membres	28 heures	14 heures
15 membres au moins	40 heures	20 heures

Les conseillers communaux

Système de vote	Congé hebdomadaire maximal accordé aux conseillers communaux
Communes votant suivant le système de la majorité relative	3 heures
Communes votant suivant le système de la représentation proportionnelle	5 heures

À NOTER : Le droit au congé politique est un droit annuel maximal.

Exemple

Pour un conseiller communal d'une commune qui vote d'après le système de la représentation proportionnelle, le congé politique comprend au maximum 5 heures par semaine.

Le congé politique des élus actifs exerçant des professions indépendantes à 100%, ne bénéficiant pas d'un régime statutaire et ne dépassant pas l'âge de 65 ans, correspond à $5 \text{ heures} / 7 \text{ jours} = 0,714286 \text{ heures/jour}$.

Droit annuel maximal de congé politique 2018 dans cet exemple :

MOIS	DROIT MENSUEL AU CONGÉ POLITIQUE
Janvier	31 jours x 0,714286 = 22,14 heures
Février	28 jours x 0,714286 = 20,00 heures
Mars	31 jours x 0,714286 = 22,14 heures
Avril	30 jours x 0,714286 = 21,43 heures
Mai	22,14 heures
Juin	21,43 heures
Juillet	22,14 heures
Août	22,14 heures
Septembre	21,43 heures
Octobre	22,14 heures
Novembre	21,43 heures
Décembre	22,14 heures
TOTAL	260,70 heures

En application de l'article 5, alinéa 2 du règlement grand-ducal modifié du 6 décembre 1989 concernant le congé politique des bourgmestres, échevins et conseillers communaux, seulement le droit annuel est pris en compte, si bien que le droit mensuel peut être transféré dans une année de calendrier d'un mois à l'autre.

Un supplément de 9 heures de congé politique par semaine et par conseil communal est attribué en plus aux bourgmestres, échevins et conseillers communaux qui ont été désignés délégués dans les syndicats de communes, dont la commune est membre.

La répartition de ce supplément de 9 heures entre les délégués dans les syndicats de communes est fixée par délibération du conseil communal, en tenant compte, par ordre de priorité décroissant, de l'envergure nationale, régionale ou intercommunale du syndicat concerné.

Un certificat portant la date de délivrance et renseignant le nombre supplémentaire d'heures de congé attribué doit être délivré à l'élu communal concerné.

Le droit au congé politique commence le 1^{er} du mois qui suit la date de délivrance du certificat précité et prend fin le jour de la cessation du mandat au syndicat de communes.

En tout état de cause, les membres du conseil communal ne peuvent bénéficier de plus de 40 heures de congé politique par semaine (heures supplémentaires incluses). Cette limitation vaut également en cas de cumul de mandat communal avec un mandat de député auprès de la Chambre des députés.

Pour les personnes travaillant à temps partiel, le nombre d'heures de congé est adapté proportionnellement au temps de travail. L'élu communal peut prendre le congé à sa convenance, par jour de travail ou partie de jour de travail. Cependant, il ne peut reporter le congé d'une année sur l'autre.

Le congé politique ne peut pas être imputé sur le congé annuel payé.

Question 162

La durée de ce congé politique est-elle assimilée à une période de travail effectif ?

Oui. Pendant la durée du congé, les dispositions légales et réglementaires en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables aux bénéficiaires.

L'employeur continue de leur verser l'intégralité de leur rémunération, mais se fera rembourser le montant correspondant aux heures de congé politique.

Question 163

Quelle est la procédure que doit suivre l'employeur du salarié bénéficiaire pour obtenir le remboursement ?

Le remboursement a lieu une fois par an.

L'employeur doit demander au ministère de l'Intérieur le remboursement des heures de congé politique avant le 30 septembre de l'année qui suit les absences concernées.

Ce délai doit être respecté, sous peine de non-remboursement.

Exemple

La demande de remboursement ou d'indemnisation doit avoir lieu au plus tard le 30 septembre 2020 pour toutes les heures de congé politique prestées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019.

Cette demande peut se faire :

- en envoyant une déclaration électronique via MyGuichet, ou
- en remplissant et en envoyant à la Direction des finances communales du ministère de l'Intérieur le formulaire demande de remboursement du congé politique communal.

Le remboursement, effectué par l'intermédiaire du fonds des dépenses communales, porte sur la rémunération brute du salarié ainsi que sur les cotisations patronales versées aux organismes de sécurité sociale et à la Mutualité des employeurs pendant les périodes de congé politique.

Question 164

Un élu d'une commune luxembourgeoise travaillant dans une entreprise étrangère, peut-il aussi bénéficier dudit congé politique ?

Oui, son employeur sera remboursé par la commune concernée. Cependant, cette possibilité reste à la discrétion de son employeur, puisque la loi luxembourgeoise n'est pas opposable à une société non luxembourgeoise.

Question 165

Un élu d'une commune d'un autre pays que le Luxembourg peut-il aussi bénéficier dudit congé politique ?

En la teneur actuelle de la législation, la réponse à cette question est négative, à défaut d'accord entre les autorités compétentes des pays concernés.

2.2. LE CONGÉ POLITIQUE DES DÉPUTÉS

Question 166

À quoi sert le congé politique des députés ?

Le congé politique a pour but de permettre aux salariés qui sont députés d'exercer leurs mandats ou fonctions.

ATTENTION : Le congé politique ne peut être utilisé que pour l'exercice des missions découlant directement de l'accomplissement de leur mandat, dont notamment la participation aux travaux de la Chambre des députés ou de leur groupe politique ou technique, ainsi que pour préparer ces travaux. Le Bureau de la Chambre définit la nature des travaux à prendre en considération et fixe forfaitairement la part du congé politique consacrée à la préparation des travaux.

Question 167

Quelle est la durée du congé politique des députés ?

La durée du congé est de 20 heures par semaine maximum.

Le congé peut être pris par jour ou partie de jour, mais ne peut pas être reporté d'une session parlementaire à l'autre.

Le congé politique ne peut pas être imputé sur le congé annuel payé.

Question 168

La durée de ce congé politique est-elle assimilée à une période de travail effectif ?

Oui. Pendant la durée du congé, les dispositions légales et réglementaires en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables aux bénéficiaires.

L'employeur continue de leur verser l'intégralité de leur rémunération, mais se fera rembourser le montant correspondant aux heures de congé politique.

Le congé politique des députés peut être cumulé avec le congé politique des bourgmestres, échevins et conseillers communaux, sans toutefois dépasser un maximum de 40 heures par semaine.

Question 169

Quelle est la procédure que doit suivre l'employeur du salarié bénéficiaire pour obtenir le remboursement ?

La Chambre des députés rembourse à l'employeur du salarié un montant correspondant à la rémunération brute majorée des cotisations patronales versées aux organismes de la sécurité sociale pendant la période pendant laquelle l'agent s'est absenté du travail pour remplir son mandat, sans cependant pouvoir dépasser un taux horaire maximal fixé au quadruple du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés ayant charge de famille. Le Bureau de la Chambre des députés fixe les éléments à prendre en considération pour l'établissement de la rémunération normale ainsi que les conditions et les modalités du remboursement.

Imprimer

SALARIES

Case réservée au Ministère

Date d'entrée:

N°

Réinitialiser

CONGE POLITIQUE - ANNEE 2018 DEMANDE DE REMBOURSEMENT

(à remplir par l'employeur)

Bénéficiaire du congé politique

Employeur

Prénom et nom:

Dénomination:

N° d'identification:

(13 positions obligatoires)

N° d'identification:

Adresse:

Commune:

Le bénéficiaire du congé politique a exercé une activité professionnelle salariée auprès de l'employeur au cours de l'année 2018 :

du	au	Activité professionnelle: h / semaine	Tâche normale à plein temps: h / semaine	Taux d'occupation	Prière de remplir une nouvelle ligne pour chaque changement du taux d'occupation au cours de l'année 2018
				%	
				%	

Mois	Rémunération brute mensuelle (sans heures supplémentaires) (1)	Charges sociales - Part patronale & Cotisations "Mutualité des Employeurs" (2)	Charge totale pour l'employeur (sans heures supplémentaires) (3) = (1) + (2)	Heures payées par mois (4)	Charge horaire pour l'employeur (5) = (3) / (4)	Nombres d'heures de congé politique prises (6)	Charge totale du congé politique (7) = (5) * (6)
Janvier							
Février							
Mars							
Avril							
Mai							
Juin							
Juillet							
Août							
Septembre							
Octobre							
Novembre							
Décembre							
S-TOTAL							
Complément							
TOTAL							

La/Le soussigné(e) Mme/M. (prénom et nom)

représentant l'employeur susmentionné en sa qualité de (fonction)

déclare sincère, véritable et non encore acquittée la charge de

et demande le versement au profit du compte suivant:

Titulaire(s) du compte:

BIC:

IBAN:

Personne en charge du dossier auprès de l'employeur

Service:

Tél.:

La demande dûment remplie et signée, est à envoyer pour le **30 septembre 2019** au plus tard à l'adresse suivante:

Demande certifiée exacte, le

Vu et certifié exact, le

Ministère de l'Intérieur
Direction des Finances communales
B.P. 10
L - 2010 Luxembourg

L'employeur
(cachet et signature)

Le bénéficiaire du congé politique
(signature)

3 LE CONGÉ POUR MANDAT SOCIAL

Question 170

Qui peut bénéficier d'un congé pour mandat social ?

Peuvent bénéficier du congé pour mandat social les salariés remplissant un ou plusieurs des mandats suivants :

- membre d'une chambre professionnelle ;
- membre d'un organe d'une institution de sécurité sociale ;
- assesseur auprès du Tribunal du travail ;
- assesseur auprès du Conseil arbitral de la sécurité sociale et du Conseil supérieur de la sécurité sociale.

Le congé pour mandat social ne peut être utilisé par les personnes concernées que pour l'exercice des missions qui découlent directement de l'accomplissement de leur mandat. Ils doivent aviser leur employeur chaque fois qu'ils sont appelés à exercer leur mandat.

Question 171

Quelle est la protection assurée aux salariés concernés ?

Les bénéficiaires peuvent s'absenter de leur lieu de travail pour remplir leurs mandats ou fonctions avec maintien de leur rémunération normale, des avantages attachés à leur activité professionnelle. L'exercice de leur mandat social ne peut en aucun cas être une cause de résiliation de leur contrat.

Le congé social est considéré comme du temps de travail effectif et ne peut être imputé sur le congé annuel de récréation.

Les dispositions légales en matière de droit du travail et de sécurité sociale restent applicables.

Question 172

Quelle est la durée du congé pour mandat social ?

Le congé pour mandat social comprend un maximum de 4 heures de travail pour chaque réunion ou pour chaque audience des institutions et juridictions, avec remboursement de l'employeur. Au-delà des 4 heures, le salarié bénéficie d'une simple dispense de travail avec maintien de la rémunération par l'employeur sans remboursement possible.

Question 173

Comment l'employeur obtient-il remboursement du congé pour mandat social ?

La chambre professionnelle, l'institution de sécurité sociale ou la juridiction, où est exercé le mandat, rembourse à l'employeur un montant correspondant au salaire brut majoré des cotisations patronales versées aux institutions de sécurité sociale pendant la période pendant laquelle le salarié s'est absenté du travail pour remplir son mandat.

ATTENTION : le remboursement effectué une fois par an sur base d'une déclaration à présenter à l'institution ou à la juridiction concernée au plus tard le 31 mars de l'année qui suit celle pour laquelle le remboursement est demandé.

Faute de présentation de la déclaration de remboursement à cette date, le droit au remboursement pour l'année en question est déchu.

La déclaration est faite sur une fiche que chaque membre ou assesseur reçoit du président de l'institution ou de la juridiction concernée et qu'il remet à son employeur qui la remplit et qui signe la déclaration et la demande en remboursement. L'exactitude des indications de la fiche est certifiée par la signature de la personne intéressée.

LETTRE D'INFORMATION À SON EMPLOYEUR

(Nom et adresse du salarié)

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

PAR LETTRE RECOMMANDÉE AVEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Concerne : mon congé pour mandat social

Madame/Monsieur ^a

Par la présente, je vous informe que j'ai été élu/désigné _____ ^b.

Les salariés remplissant un tel mandat ont droit à un congé spécial, conformément à l'article L.234-71 du Code du travail. À cette fin, ils avisent leur employeur chaque fois qu'ils sont appelés à exercer leur mandat.

Pendant ce congé, les salariés peuvent s'absenter du lieu de leur travail pour remplir leurs mandats ou fonctions avec maintien de leur rémunération normale.

L'interruption du travail pendant le temps requis pour ce faire n'autorise pas l'employeur à résilier le contrat avant terme.

Les bénéficiaires du congé pour mandat social continuent, pendant la durée du congé, à toucher leur rémunération et à jouir des avantages attachés à leur activité professionnelle.

La durée du congé pour mandat social ne peut pas être imputée sur le congé annuel de récréation tel qu'il est fixé par la loi ou par une convention spéciale.

Le congé pour mandat social a une durée maximale de 4 heures de travail pour chaque réunion ou pour chaque audience des institutions et juridictions, avec remboursement de l'employeur.

L'employeur se voit rembourser par _____ ^c un montant correspondant au salaire brut majoré des cotisations patronales versées aux institutions de sécurité sociale pendant la période pendant laquelle le salarié s'est absenté du travail pour remplir son mandat.

a La mention inutile est à biffer.

b Indiquer de quel mandat social il s'agit

- membre d'une chambre professionnelle (indiquer laquelle) ;

- membre d'un organe d'une institution de sécurité sociale ;

- assesseur auprès du Tribunal du travail ;

- assesseur auprès du Conseil arbitral de la sécurité sociale ou du Conseil supérieur de la sécurité sociale.

c Indiquer l'institution prenant en charge le congé pour mandat social : la chambre professionnelle, l'institution de sécurité sociale ou la juridiction où est exercé le mandat social.

Ce remboursement est effectué une fois par an sur base d'une déclaration à présenter à l'institution débitrice au plus tard le 31 mars de l'année qui suit celle pour laquelle le remboursement est demandé.

Faute de présentation de la déclaration de remboursement à cette date, le droit au remboursement pour l'année en question est déchu.

Cette déclaration est faite sur base d'une fiche que chaque mandataire reçoit de l'institution débitrice et qu'il remet à son employeur qui la remplit et qui signe la déclaration et la demande en remboursement.

L'exactitude des indications de la fiche est certifiée par la signature de la personne intéressée.

Au-delà des 4 heures par réunion ou audience, le salarié bénéficie d'une simple dispense de travail avec maintien de la rémunération par l'employeur sans remboursement possible selon l'article L.233-71 du Code du travail.

Veillez agréer, *Madame/Monsieur*^a, l'expression de mes sentiments très distingués.

(Signature)

DEMANDE DE REMBOURSEMENT DE CONGÉ POUR MANDAT SOCIAL

COORDONNÉES DE L'EMPLOYEUR

Dénomination de l'entreprise	
Adresse postale	
Numéro de téléphone	
Coordonnées bancaires	

COORDONNÉES DU MEMBRE-SALARIÉ

Nom et prénom	
---------------	--

Date de la réunion	Nombre d'heures	Salaire horaire	Cotisations peronnelles	Total salaires à rembourser

TOTAL _____

Cachet, date et signature
de l'employeur _____

Contresignature
du salarié _____

Source : www.csl.lu

DEMANDE DE DISPENSE DE SERVICE

Le soussigné

Nom _____

Prénom(s) _____

Service _____

Fonction _____

demande à être dispensé de service

le _____ de _____ heures à _____ heures.

MOTIF DE LA DISPENSE

<input type="checkbox"/>	Visite médicale
<input type="checkbox"/>	Examens prénataux pour toucher l'allocation de naissance
<input type="checkbox"/>	Exercice du mandat de délégué du personnel
<input type="checkbox"/>	Exercice du mandat de membre du comité mixte
<input type="checkbox"/>	Exercice du mandat de membre de la Chambre des salariés ^a
<input type="checkbox"/>	Exercice de la fonction d'assesseur au Tribunal de travail
<input type="checkbox"/>	Exercice de la fonction d'assesseur auprès du Conseil arbitral de la sécurité sociale ou du Conseil supérieur de la sécurité sociale
<input type="checkbox"/>	Convocation judiciaire
<input type="checkbox"/>	Autre :

_____, le _____.

Signature du salarié _____

Accordé le _____ Refusé le _____

Signature du responsable _____

Source : www.csl.lu

^a ou d'une autre chambre professionnelle (indiquer laquelle).





LE CONGÉ SPORTIF



Question 174

Quel est l'objet du congé sportif ?

Le congé sportif vise à permettre la participation à des compétitions sportives internationales aussi bien au Luxembourg qu'à l'étranger de personnes actives dans le domaine du sport d'élite (sportifs de haut niveau, personnel d'encadrement, juges et arbitres), qui exercent parallèlement une activité professionnelle.

Question 175

Quelles sont les manifestations visées par le congé sportif ?

Le congé sportif est accordé aux sportifs d'élite, au personnel d'encadrement, aux juges et arbitres afin qu'ils puissent participer aux :

- compétitions figurant au programme officiel des Jeux Olympiques et jeux Paralympiques d'été et d'hiver, ainsi que celles des programmes de démonstration autorisés par le Comité International Olympique (CIO) ;
- compétitions mondiales et européennes organisées par les fédérations internationales compétentes ou avec leur coopération et réservées, sur le plan individuel ou collectif, aux sélections ou équipes nationales des catégories d'âge auxquelles elles s'adressent ;
- les compétitions internationales comprenant tant les phases finales que qualificatives et les stages de préparation définis par le comité olympique et sportif luxembourgeois ou leur fédération.

Pour les juges et arbitres s'ajoutent les formations internationales aux diplômes de degrés supérieurs.

Pour pouvoir bénéficier du congé sportif en vue de la participation à un stage de préparation, les sportifs et le personnel d'encadrement doivent justifier d'au moins six mois de service auprès du même employeur.

Concernant les dirigeants techniques et administratifs, le congé sportif est accordé pour :

- l'organisation et la participation aux réunions, au plan mondial ou européen, des organes, commissions ou groupes de travail statutaires des fédérations sportives internationales, du mouvement olympique, des instances sportives intergouvernementales et des organisations sportives non gouvernementales ;
- l'organisation de manifestations sportives internationales officielles au Luxembourg ;
- des cours de perfectionnement sur le plan international.

Question 176

Quelles sont les conditions à remplir pour bénéficier du congé sportif ?

Pour pouvoir bénéficier du congé sportif, les sportifs d'élite ainsi que les juges ou arbitres doivent :

- être affiliés, en tant qu'amateurs, à une fédération nationale agréée ;
- être qualifiés pour représenter le Luxembourg lors des compétitions internationales ;
- faire valider leur demande par le Comité olympique et sportif luxembourgeois (COSL).

Les dirigeants doivent exercer au sein du COSL ou d'une fédération agréée une fonction bénévole.

En effet, les dirigeants techniques et administratifs professionnels ou rémunérés n'ont pas droit au congé sportif.

Question 177

Quelle est la procédure d'obtention du congé sportif ?

La demande de congé sportif doit être introduite par écrit et en double exemplaire auprès du ministère compétent soit par le Comité olympique et sportif luxembourgeois (COSL), soit par la fédération nationale compétente. Lorsque la demande émane de la fédération nationale compétente, le COSL est appelé à émettre son avis.

La demande de congé doit être introduite au plus tard un mois avant la date de l'événement pour laquelle le congé sportif est sollicité.

Une copie de la demande doit être adressée à l'employeur de la personne concernée dans le même délai, afin de lui permettre d'adresser ses observations au ministre des Sports.

Une fois la demande introduite, le ministre des Sports, sur avis de la commission spéciale du Conseil supérieur des sports, accepte ou rejette le dossier et fixe, le cas échéant, la durée du congé sportif.

Le congé sportif accordé en vue de la participation à un stage de préparation peut faire l'objet d'une objection de la part de l'employeur si l'absence de l'intéressé risque d'avoir une répercussion préjudiciable sur l'entreprise ou le service. L'objection motivée doit être notifiée par écrit à l'intéressé, à l'organisme demandeur et au ministre. Celui-ci statue à bref délai.

Question 178

Quelle est la durée du congé sportif ?

En principe, le congé sportif est limité à 12 jours ouvrables par an et par bénéficiaire.

Le Gouvernement peut déroger à la limitation de 12 jours sur proposition motivée du ministre pour les membres d'un modèle spécial de préparation des cadres nationaux appuyé par l'État et le C.O.S.L., pour les membres du cadre de sportifs d'élite et pour les sportifs d'élite qui préparent une participation olympique ou paralympique.

Le même principe est applicable aux dirigeants techniques et au personnel d'encadrement des sportifs en question.

Il peut être dérogé à la limitation de 12 jours pour les arbitres appelés par les instances sportives internationales à l'occasion de compétitions internationales officielles ainsi que pour le perfectionnement de leur degré de formation.

Le congé pour dirigeants est par ailleurs limité à cinquante jours ouvrables par an et par organisme auquel les bénéficiaires sont affiliés.

Le congé sportif ne doit pas être obligatoirement pris en une seule fois. Il peut être fractionné.

La durée du congé sportif s'ajoute aux jours de congé annuel de récréation. Il ne peut être porté en déduction du congé annuel. En principe et sauf accord de l'employeur, le congé sportif ne peut pas être cumulé avec une période de congé annuel pour le cas où il en résulterait une absence continue dépassant la durée totale du congé annuel dû.

Question 179

Le congé sportif est-il considéré comme un temps de travail effectif ?

Oui, le congé sportif est considéré comme temps de travail effectif. Partant, pendant la durée du congé sportif, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de droit du travail restent applicables.

Pendant le congé sportif, les salariés ont droit, pour chaque journée de congé, à une indemnité compensatoire payée par l'employeur, égale au salaire journalier moyen. Cette indemnité ne peut pas dépasser 4 fois le salaire social minimum.

Les personnes exerçant une activité professionnelle indépendante ou libérale bénéficient également d'une indemnité compensatoire payée directement par l'État.

Les sportifs employés dans le secteur public (par l'État, organismes para-étatiques et services publics qui leur sont subordonnés, communes, CFL) continuent de toucher leur rémunération et ne sont donc pas concernés par l'indemnité compensatoire en cas de perte de salaire.



CONGE SPORTIF DEMANDE POUR L'OCTROI D'UN CONGÉ SPORTIF

Introduite par le / la (c.o.s.l. /
fédération) : _____
Pour l'athlète amateur _____

A. DONNEES CONCERNANT LA MANIFESTATION SPORTIVE

Dénomination du championnat : _____
Organisateur : _____
Lieu : _____ Durée : du _____ au : _____
Départ : le : _____ Retour : le : _____ Nombre de jours ouvrables : _____

B. DONNEES CONCERNANT L'ATHLETE POUR LEQUEL LE CONGE SPORTIF EST DEMANDE

1. Etat civil:

Nom : _____ Prénom : _____ Date de naissance : _____
Adresse : _____
Tél. : _____ Célibataire Marié(e) Enfants à charge : _____

2. Etat professionnel:

Statut : salarié indépendant Profession : _____
Employeur : _____ Tél. : _____
(Nom du patron, du service ou de la société)
Adresse : _____
Responsable du service auquel le requérant est affecté : _____
Date de l'entrée en service du requérant : _____

3. Etat sportif:

Licencié de la fédération depuis le : _____
Club actuel : _____ Membre du cadre national depuis le : _____
Membre du cadre olympique : Oui Non Cadre : _____



Si le requérant pratique un sport individuel, veuillez indiquer:

Disciplines pratiquées	Meilleures performances	Lieu et date	Désignation de la compétition	Place obtenue	Nbre des concurrents
_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____	_____

Si le requérant pratique un sport par équipes, indiquer les participations des deux dernières années à des rencontres internationales en tant que membre de l'équipe nationale :

Date	Dénomination de la manifestation ou de la rencontre	Lieu de la rencontre	Nombre des pays participants	Place obtenue par l'équipe ou résultat
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____

4. Relevé des jours de congé légal ou autres dispenses de service consacrés aux activités sportives pendant les années écoulées et en cours:

a) pour la fédération:

Manifestation ou rencontre	Lieu	Durée de la manifestation du ... au ...	Jours de congé pris Nbre
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

b) pour le club:

_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

_____, le _____, Signature : _____

Le soussigné certifie que les données prémentionnées répondent à la réalité.

Justifications et observations de la fédération:

Certifié exact,

_____, le _____, Le Président (ou son représentant)





CONGE SPORTIF DEMANDE POUR L'OCTROI D'UN CONGÉ SPORTIF

A. DONNEES CONCERNANT LA MANIFESTATION SPORTIVE

Dénomination du championnat : _____
Organisateur : _____
Lieu (Ville / Pays) : _____

B. RESULTATS INTERNATIONAUX DE L'EQUIPE

Date	Dénomination de la manifestation ou de la rencontre Lieu de la rencontre	Nombre de pays participants	Place obtenue par l'équipe	Résultats détaillés
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____

(*) Prière d'indiquer le nombre de jours de congé légal ou autres dispenses de service consacrés aux activités sportives pendant l'année écoulée et en cours.



C. DONNEES CONCERNANT L'EQUIPE POUR LAQUELLE LE CONGE SPORTIF EST DEMANDE

No	Nom et prénom du sportif	Nom de l'employeur (de l'entreprise)	Adresse de l'employeur (de l'entreprise)	Durée de la manifestation sp. départ: retour:	Nombre de jours ouvrables	Nombre de jours consacrés (*)
01						
02						
03						
04						
05						
06						
07						
08						
09						
10						
11						
12						
13						
14						
15						

Justifications et observations de la fédération:

Certifié exact,

_____ , le _____ , Le Président (ou son représentant)



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Département ministériel des Sports
Boite Postale 180, L-2011 Luxembourg

SPORTS COLLECTIFS PAGE 2/2
SITE: WWW.SPORTS.LU



CONGE SPORTIF

DEMANDE POUR L'OCTROI D'UN CONGE SPORTIF POUR ACCOMPAGNATEURS OFFICIELS

Introduite par le / la (C.O.S.L. / fédération) :

Pour Mlle Mme M

A. MOTIF(S) DE LA DEMANDE

Participation en tant qu'accompagnateur officiel : à un stage de préparation

à une compétition internationale officielle

Prière de spécifier la compétition internationale et le match / le stage

Durée de l'événement / du stage :

du _____ au _____

Durée du déplacement :

du _____ au _____

Le déplacement nécessite une absence de _____ jour(s) ouvrable(s)

Organisateur :

Lieu (pays et localité) :

Equipe nationale/sportifs individuels encadrés :

Motifs de la participation :



B. DONNEES CONCERNANT LE REQUERANT

1. Etat civil:

Nom : _____ Prénom : _____ Date de naissance : _____

Adresse : _____

Tél. no. : _____ Célibataire marié(e) Enfants à charge : _____

2. Etat professionnel:

Statut : salarié indépendant Profession : _____

Employeur : _____ Tél. : _____
(Nom du patron, du service ou de la société)

Adresse : _____

Responsable du service auquel le requérant est affecté : _____

Date de l'entrée en service du requérant : _____

_____, le _____, Signature : _____

Le soussigné certifie que les données prémentionnées répondent à la réalité.

Justifications et observations de la fédération:

Certifié exact,

_____, le _____, _____
Le Président (ou son représentant)



CONGE SPORTIF

DEMANDE POUR L'OCTROI D'UN CONGE SPORTIF POUR DIRIGEANTS, JUGES ET ARBITRES

Introduite par le / la (C.O.S.L. / fédération) : _____
Pour Mlle Mme M. _____

A. MOTIF(S) DE LA DEMANDE

1. Organisation au Luxembourg de : _____
2. Participation en tant que : juge / arbitre à : _____
 dirigeant technique / administratif _____
Prière de spécifier la compétition internationale et le match / le stage / l'organisation
Durée de l'événement / du stage : **du** _____ **au** _____
Durée du déplacement : **du** _____ **au** _____

Le déplacement / l'organisation nécessite une absence de _____ jour(s) ouvrable(s)

Organisateur : _____

Lieu (pays et localité) : _____

Motifs de la participation :

B. DONNEES CONCERNANT LE REQUERANT

1. Etat civil:

Nom : _____ Prénom : _____ Date de naissance : _____

Adresse : _____

Tél. : _____ Célibataire marié(e) Enfants à charge : _____



2. Etat professionnel:

Statut : salarié indépendant Profession : _____
Employeur : _____ Tél : _____
(Nom du patron, du service ou de la société)
Adresse : _____
Responsable du service auquel le requérant est affecté : _____
Date de l'entrée en service du requérant : _____

3. Etat sportif:

Licencié de la fédération depuis : _____ Dirigeant / Arbitre depuis : _____
Si autre fonction, spécifiez laquelle : _____

4. Relevé des jours de congé légal consacrés aux activités fédérales durant:

L'année / la saison écoulée : _____ jours. L'année / la saison en cours : _____ jours.

Pour les événements suivants :

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

_____, le _____ . Signature : _____

Le soussigné certifie que les données prémentionnées répondent à la réalité.

Justifications et observations de la fédération:

Certifié exact,

_____, le _____
Le Président (ou son représentant)





CONGE SPORTIF CERTIFICAT DE L'EMPLOYEUR

Je soussigné(e) / la société : _____
(nom de l'employeur)

Adresse (complète) : _____

Téléphone : _____

DECLARE PAR LA PRESENTE QUE

Madame, Mademoiselle, Monsieur, _____
né(e) le _____
est occupé(e) à mes / nos services depuis _____
son absence à l'occasion
de sa participation **du** _____ **au** _____
au Championnat du Monde / d'Europe _____
portera sur _____ jours ouvrables
l'intéressé a un salaire horaire brut de: _____
un traitement / salaire mensuel brut de: _____

Observations: _____

Certifié exact,
_____, le _____
(cachet et signature de l'employeur)





CONGE SPORTIF DECLARATION DE REMBOURSEMENT DE L'EMPLOYEUR

Je soussigné(e) : _____
(nom de l'employeur)

déclare que le Département ministériel des Sports doit à : _____

(nom de la société / de l'entreprise ou de l'administration)

dans l'intérêt du remboursement d'un congé sportif de _____ jour(s) ouvrable(s) accordé(s) au bénéficiaire
 Mlle Mme M _____
pour sa participation _____

du _____ au _____

en €

1. une indemnité brute de		_____
2. les parts patronales (pour la période du congé sportif)	taux appliqué	
pour l'assurance contre la vieillesse et l'invalidité	_____ %	_____
pour la caisse de maladie	_____ %	_____
pour les allocations familiales	_____ %	_____
pour l'assurance contre les accidents	_____ %	_____
pour la Caisse Mutualité	_____ %	_____
pour la Santé au Travail	_____ %	_____
pour _____	_____ %	_____
	TOTAL:	_____

Total en toutes lettres : _____

Le remboursement est à effectuer sur le CCP / compte bancaire IBAN no. : _____

Auprès de l'institut bancaire : _____

Dès que le remboursement du montant susvisé aura été effectué, le soussigné employeur déclare faire bonifier au bénéficiaire ci-dessus désigné les jours de congé qui lui ont été accordés au titre de congé sportif.

Certifié exact,

_____, le _____ (cachet et signature de l'employeur)





LE CONGÉ DE COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT



Question 180

Quel est l'objet du congé de coopération au développement ?

Le congé de coopération au développement a pour but de permettre aux membres des organisations non gouvernementales agréées (ONG) de participer à des programmes et projets de développement afin de venir en aide aux populations des pays en développement, tant pour des missions au Luxembourg qu'à l'étranger.

Question 181

Qui peut bénéficier du congé de coopération au développement ?

Les experts et représentants des ONG (excepté les salariés d'une telle organisation) qui exercent une autre activité professionnelle, salariée ou non salariée au Luxembourg, peuvent bénéficier du congé de coopération au développement, à condition qu'ils remplissent certaines conditions spécifiques :

- être majeur ;
- être ressortissant d'un État membre de l'Organisation de coopération et de développement économiques ;
- être appelé à assurer des services à la population d'un pays en développement dans le cadre d'un programme ou projet de développement ;
- collaborer à la mise en œuvre d'un programme ou projet de développement en faveur des populations de pays en développement et dont la réalisation incombe à une organisation non gouvernementale agréée ;
- avoir la formation, les aptitudes et la préparation nécessaires pour l'accomplissement de leur tâche.

Si l'intéressé est salarié, il doit justifier d'une ancienneté de service d'au moins un an auprès du même employeur afin de bénéficier du congé de coopération au développement.

Question 182

Quelles sont les missions qui peuvent être prises en compte pour l'obtention d'un congé de coopération au développement ?

Peuvent être pris en considération pour l'octroi du congé des missions telles que :

- les déplacements et voyages relatifs à l'identification, la formulation, l'exécution, le suivi, le contrôle et l'évaluation de programmes ou de projets de coopération pour venir en aide aux populations des pays en développement ;
- la gestion administrative et financière d'un programme ou d'un projet de coopération visant les populations des pays en développement dont la réalisation incombe à une ONG ;
- les réunions d'experts et de représentants des ONG dans le cadre d'organisations internationales ;
- les échanges organisés dans le cadre de programmes ou de projets dans le domaine de la coopération au développement ;
- toute sorte de réunion relative à la coopération au développement à laquelle un représentant luxembourgeois est délégué par le ministre des Affaires étrangères ayant la coopération au développement dans ses attributions.

Question 183

Quelles sont les démarches à suivre pour bénéficier du congé de coopération au développement ?

Le congé de coopération au développement doit être demandé par l'intéressé via l'envoi d'un formulaire au ministère des Affaires étrangères au moins 2 mois avant le commencement du congé sollicité.

S'il est salarié, il transmet la demande dûment complétée à son employeur, qui complète alors la partie du formulaire qui lui est réservée et le signe.

L'employeur peut émettre un avis défavorable si l'absence du salarié risque de porter préjudice au bon fonctionnement de l'entreprise ou à la répartition des congés annuels de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Le demandeur transmet ensuite le formulaire dûment complété et signé, en triple exemplaire, à la Direction de la coopération au développement du ministère des Affaires étrangères, au moins 2 mois avant le début du congé.

La décision par laquelle le ministre des Affaires étrangères accorde ou refuse l'octroi d'un congé, sera notifiée au demandeur dans le mois suivant la demande.

La demande accompagnée de la décision du ministre sera présentée par l'intéressé, le cas échéant à son employeur, au moins 15 jours avant le commencement du congé sollicité.

Question 184

Quelle est la durée du congé de coopération au développement ?

La durée du congé de coopération au développement ne peut pas dépasser 6 jours par an. Ce congé peut être fractionné.

Question 185

Le congé de coopération au développement est-il considéré comme un temps de travail effectif ?

La durée du congé de la coopération au développement est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé, les dispositions légales et réglementaires en matière de sécurité sociale et de droit du travail restent applicables aux bénéficiaires.

Les experts et les représentants des ONG exerçant une activité salariée relevant du secteur privé peuvent bénéficier d'une indemnité compensatoire égale au salaire journalier moyen payée par l'employeur, sans que le montant ne puisse être supérieur à 4 fois le salaire social minimum. L'employeur avance l'indemnité, laquelle lui sera remboursée par l'État.

Dès réception d'une attestation fournie par l'ONG compétente certifiant la participation effective du salarié à l'activité pour laquelle le congé a été accordé, l'employeur peut demander le remboursement en envoyant une déclaration de remboursement à la Direction de la coopération au développement.

La déclaration est rédigée sur papier libre et doit être accompagnée des documents suivants :

- l'attestation de participation à la manifestation fournie par l'ONG compétente ;
- la fiche de salaire de la période correspondante.

Le ministère des Affaires étrangères rembourse à l'employeur le montant de l'indemnité compensatoire, ainsi que la part patronale des cotisations sociales.

Les experts et les représentants des ONG employés dans le secteur public continuent à toucher leur rémunération et à bénéficier des avantages liés à leur fonction pendant la durée du congé.



DEMANDE D'OCTROI D'UN CONGÉ DE COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT

Base légale: Règlement grand-ducal modifié du 22 juin 2012 fixant les modalités d'exécution du titre V de la loi modifiée sur la coopération au développement portant institution d'un congé « coopération au développement ».

Nom, Prénom		Adresse et n° de téléphone	
Nationalité		Adresse électronique	
Matricule nationale		Profession de l'intéressé(e)	
Dates et durée du congé sollicité (6 jours ouvrables au maximum par an)		Date d'entrée en service chez l'employeur	
Dénomination sociale, adresse et numéro de téléphone de contact de l'employeur		Matricule employeur (secteur privé uniquement)	
Cachets, honoraires, rémunérations prévues pour la période sollicitée (à remplir obligatoirement pour les personnes non issues du secteur public)			
Avis de l'employeur	Favorable <input type="checkbox"/>	Défavorable <input type="checkbox"/>	Signature et cachet:
Nom de l'ONG agréée		Nom, fonction d'un(e) responsable de l'ONG	
Motif de la demande, indiquer le programme ou projet concerné, localisation exacte de l'activité (réf. projets et/ou accord-cadre)			

Luxembourg, le

Signature et cachet de l'ONG

Signature du demandeur

Notice importante:

Ce formulaire devra être complété en intégralité et introduit via l'ONG compétente 2 mois à l'avance.

A renvoyer au:
MAEE – Direction de la coopération au développement
et de l'action humanitaire
6, rue de la Congrégation | L-1352 Luxembourg

Renseignements supplémentaires:
Mme Sylvie Costinha | Tel: 247-82479
sylvie.costinha@mae.etat.lu

Dernière mise à jour du formulaire 27 juillet 2018





LE CONGÉ SPÉCIAL DES POMPIERS VOLONTAIRES



Une loi du 27 mars 2018 entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2018 a adapté le congé des volontaires des services d'incendie, de secours et de sauvetage aux évolutions rencontrées par les services de secours suite à la création d'un Corps grand-ducal d'incendie et de secours (CGDIS). Le congé « volontaires de secours » a été rebaptisé « congé spécial des pompiers volontaires ».

Question 186

Quel est l'objet du congé des pompiers volontaires du Corps grand-ducal d'incendie et de secours (ci-après « CGDIS ») ?

Ce congé vise à permettre aux pompiers volontaires, qui parallèlement exercent une activité professionnelle, d'être libérés de cette activité pour :

- suivre ou donner des cours en lien avec leur volontariat ;
- assurer l'encadrement ;
- participer à des missions humanitaires.

Question 187

Qui peut en être bénéficiaire ?

Ont droit au congé spécial des pompiers volontaires les personnes (âgés de 16 ans au moins) exerçant une activité professionnelle et qui :

- se soumettent à des activités de formation ;
- se chargent de la direction des cours et la formation des chargés de cours ;
- assument des devoirs de représentation. Sont éligibles les devoirs de représentation au Luxembourg et à l'étranger exercées par des experts désignés par le conseil d'administration du CGDIS, des dirigeants de la Fédération nationale des pompiers et des associations et organismes de secours agréés ainsi que par toute autre personne assistant à des manifestations nationales ou internationales et désignée par le ministre de l'Intérieur.

Peuvent également en bénéficier, à condition qu'ils exercent cette fonction à titre volontaire et que le congé soit demandé dans le cadre de l'exercice de leurs attributions :

- les chefs de centre et chefs de centre adjoints ;
- les chefs de groupe et chefs de groupe adjoints ;
- les chefs de corps et chefs de corps adjoints ;
- l'inspecteur général, les inspecteurs régionaux et les inspecteurs régionaux adjoints de la division d'incendie et de sauvetage ;
- les membres du comité exécutif et les membres du bureau de la commission des jeunes sapeurs-pompiers de la Fédération nationale des corps de sapeurs-pompiers.

Peuvent également bénéficier du congé spécial, les volontaires qui participent aux missions humanitaires dans le cadre du groupe d'intervention pour des missions humanitaires en dehors du Luxembourg en cas d'événements calamiteux sur ordre du gouvernement, soit sur demande du ou des pays concernés, soit dans le cadre d'une assistance internationale.

ATTENTION : Ce congé est à distinguer de la dispense des obligations professionnelles. En effet, les employeurs sont tenus de dispenser de leurs obligations professionnelles leurs salariés membres d'une unité de secours du CGDIS à l'occasion de situations d'urgences demandant l'intervention de l'unité dont ils relèvent.

Lorsque l'employeur estime qu'une absence du travail dans le contexte du présent article est abusive, il peut se pourvoir en arbitrage devant le ministre.

L'employeur peut par ailleurs demander la restitution des pertes encourues par l'absence du personnel surveillée en raison du présent article suivant des modalités à fixer par règlement grand-ducal.

Question 188

Quelles sont les activités de formation éligibles ?

Sont éligibles :

- les cours de formation pour pompiers volontaires ;
- les cours de formation continue et de perfectionnement ;
- les cours de formation à l'attention des instructeurs des cours mentionnés ci-dessus et des instructeurs en secourisme ;
- les cours de formation à l'attention des salariés désignés par l'employeur de mettre en pratique les mesures de premier secours, de lutte contre les incendies et l'évacuation des salariés ;
- les cours de formation pour moniteur de jeunes pompiers.

Question 189

Quelle est la durée du congé des volontaires de secours ?

La durée totale du congé spécial ne peut pas dépasser 60 jours ouvrables pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière au sein des secours. Ce maximum de 60 jours ne s'applique pas aux chargés de cours, mais la durée du congé ne peut pas dépasser un maximum de 20 jours ouvrables par période de 2 ans.

Ne sont pas non plus soumis au maximum de 60 jours :

- les chefs de centre et chefs de centre adjoints ;
- les chefs de groupe et chefs de groupe adjoints ;
- les chefs de zone et chefs de zone adjoints ;
- les membres du comité exécutif et les membres du bureau de la commission des jeunes sapeurs-pompiers de la Fédération nationale des corps de sapeurs-pompiers ;
- les personnes assumant des devoirs de représentation.

Dans ces hypothèses, la durée du congé spécial ne peut pas dépasser un maximum de 7 jours ouvrables par an.

Les volontaires qui participent aux missions humanitaires dans le cadre du groupe d'intervention, ne se voient pas appliquer de limitation de durée.

Le congé spécial peut être fractionné, chaque fraction ayant 4 heures au moins.

La durée du congé spécial ne peut pas être imputée sur le congé normal prévu par la loi ou les conventions.

Sauf accord de l'employeur, le congé spécial ne peut pas être rattaché à une période de congé annuel ou à un congé de maladie pour le cas où ce cumul causerait une absence continue dépassant la durée totale du congé annuel dû.

Question 190

À qui faut-il adresser la demande de congé des volontaires de secours ?

La demande doit être envoyée, accompagnée d'une preuve d'inscription ou de participation, au directeur général du CGDIS au plus tard 2 mois avant le début du congé sollicité.

Dans des cas dûment motivés, le directeur général peut déroger à ce délai.

Le CGDIS délivre aux chargés de cours, chefs de centre et chefs de centre adjoints, chefs de groupe et chefs de groupe adjoints, chefs de zone et chefs de zone adjoints, membres du comité exécutif et membres du bureau de la commission des jeunes sapeurs-pompiers de la Fédération nationale des corps de sapeurs-pompiers une autorisation portant la date de délivrance pour obtenir le congé spécial destiné à certains cadres des services de secours. Cette autorisation sert comme titre justificatif auprès de l'employeur. La personne concernée est tenue de signaler immédiatement à son employeur tout changement ayant une incidence sur le congé spécial qui lui a été accordé.

Question 191

L'employeur peut-il s'opposer au congé ?

Le congé spécial peut être différé, si l'absence sollicitée risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.

Question 192

Le congé des volontaires de secours est-il considéré comme une période de travail effectif ?

La durée du congé spécial est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé spécial, les dispositions législatives en matière de sécurité sociale et de protection du travail restent applicables aux bénéficiaires.

Pendant la durée du congé spécial, les salariés continuent à toucher leur rémunération et à jouir des avantages attachés à leur fonction.

Question 193

Qui prend en charge le congé spécial pour volontaires ?

Les salaires payés pendant le congé spécial sont à charge du CGDIS pour ce qui concerne les pompiers volontaires de ses unités.

Le remboursement à l'employeur est effectué sur base d'un formulaire délivré par le CGDIS.

Les salaires et indemnités réduits à raison du congé spécial accordé aux responsables de la Fédération nationale des pompiers, ainsi qu'aux membres des associations et organismes de secours agréés sont à charge de l'État.





LE CONGÉ POUR LA RECHERCHE D'UN NOUVEL EMPLOI



Question 194

Quel est l'objet du congé pour la recherche d'un nouvel emploi ?

Ce congé permet au salarié licencié d'être libéré de son travail pendant la durée de son préavis pour se présenter à des entretiens d'embauche auprès de potentiels nouveaux employeurs.

Question 195

Qui peuvent en bénéficier ?

Ce congé est réservé exclusivement aux salariés licenciés avec préavis par un employeur légalement établi au Grand-duché de Luxembourg.

Sont donc exclus du congé pour la recherche d'un nouvel emploi, les salariés ayant été licenciés pour faute grave, ayant démissionné ou dont le contrat de travail a été résilié d'un commun accord des parties.

Question 196

Quelles sont les conditions d'octroi du congé pour la recherche d'un nouvel emploi ?

Pour pouvoir bénéficier du congé pour la recherche d'un nouvel emploi, le salarié licencié domicilié au Grand-Duché de Luxembourg doit :

- s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) ou à l'organisme compétent du pays de résidence dans le cas d'un salarié frontalier ;
- fournir à son employeur la preuve qu'il doit effectivement se présenter à une offre d'emploi.

Sauf accord entre l'employeur et le salarié, l'inscription auprès d'une administration de l'emploi ne rentre pas dans le cadre du congé pour la recherche d'un nouvel emploi et devra se faire en dehors des heures normales de travail.

Question 197

Quelle est la durée du congé pour la recherche d'un nouvel emploi ?

Le salarié licencié avec préavis peut demander à son employeur le droit de bénéficier jusqu'à 6 jours au titre de ce congé pendant le délai de préavis, pour lui permettre de rechercher un nouvel emploi.

ATTENTION : Ce congé ne peut pas être pris en une seule fois par le salarié, mais il doit être fractionné en fonction des heures de rendez-vous prévues pour les entretiens. Il peut être pris par heure, demi-journée ou journée.





LES JOURS FÉRIÉS LÉGAUX



Question 198

Quels salariés sont concernés ?

Tous les salariés ayant un statut de droit privé et tous les apprentis sont concernés par les règles en matière de travail de jour férié légal. Néanmoins un règlement grand-ducal pose des règles spéciales pour les salariés occupés dans les entreprises à caractère saisonnier.

Question 199

Quels jours sont qualifiés de jours fériés légaux ?

L'expression « jours fériés légaux » vise des jours de fêtes civiles et religieuses qui sont fixés par la loi.

Le Code du travail procède à l'énumération des jours fériés légaux et détermine par ailleurs un certain nombre de règles à appliquer aux salariés et apprentis à l'occasion d'un jour férié légal.

Le principe est que ceux-ci sont dispensés par la loi de travailler lors d'un jour férié légal. Les jours fériés légaux comptent ainsi pour le calcul de la durée du travail hebdomadaire et sont rémunérés comme si le salarié avait travaillé.

Ainsi pour chaque jour férié légal tombant sur un jour ouvrable, le salarié a droit à une rémunération correspondant au nombre d'heures de travail qu'il aurait normalement prestées ce jour-là. Il en est de même d'un jour férié tombant sur un dimanche et remplacé par un jour de congé compensatoire.

Cependant, certains salariés se voient refuser le bénéfice de leur salaire correspondant au jour férié. Il s'agit de ceux qui :

- par leur faute, n'ont pas travaillé la veille ou le lendemain du jour férié en question ;
- se sont absentés sans justification pendant plus de 3 jours au cours des 25 jours ouvrables ayant précédé le jour férié, même si leurs motifs d'absence sont valables.

Onze jours sont considérés au Luxembourg comme étant des jours fériés légaux :

- le nouvel An (1^{er} janvier) ;
- le lundi de Pâques ;
- le premier mai ;
- la Journée de l'Europe (9 mai) ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc (23 juin) ;
- l'Assomption (15 août) ;
- la Toussaint (1^{er} novembre) ;
- le premier jour de Noël (25 décembre) ;
- le deuxième jour de Noël (26 décembre).

À part ces jours fériés légaux, il existe encore un certain nombre de jours de fête locale ou de jours de fête d'usage, tels que le lundi de Carnaval, le 2 novembre ou encore le lundi de kermesse à Luxembourg-Ville.

Ces jours ne sont pas d'office des journées libres pour les salariés. Ils doivent donc en principe se présenter à leur lieu de travail. Il reste cependant loisible à l'employeur d'accorder ces jours de fête à son personnel en plus des jours fériés légaux. Des conventions collectives peuvent également les reconnaître aux salariés.

Question 200

Que se passe-t-il si un jour férié légal tombe sur un dimanche ?

Si un jour férié coïncide avec un dimanche, un jour de congé compensatoire est accordé aux salariés.

Ce jour de congé peut être pris à la convenance du salarié dans un délai de 3 mois. Précisons que ce jour doit obligatoirement être pris en nature, ce qui signifie que le salarié ne peut pas se le faire payer.

Question 201

Que se passe-t-il si un jour férié légal tombe sur un jour ouvrable non travaillé ?

La notion de « jour ouvrable non travaillé » couvre les jours de la semaine (hormis le dimanche) où les personnes ne travaillent pas suivant les termes de leur contrat de travail individuel.

Exemples

Si l'horaire de travail d'un salarié s'étend par exemple du lundi au vendredi, c'est le samedi qui correspond alors au jour ouvrable non travaillé.

Si le salarié doit prêter son travail du mardi au samedi, le lundi sera pour lui un jour ouvrable non travaillé.

Si un jour férié tombe sur un tel jour ouvrable non travaillé, les salariés ont droit à un jour de congé compensatoire qui doit être pris dans un délai de 3 mois.

La loi précise encore que si les besoins de service sont tels que ceci n'est pas possible, le jour de congé peut encore être pris jusqu'à la fin de l'année de calendrier, à l'exception des jours de congé compensatoires dus pour les jours fériés de novembre et décembre, qui doivent être pris dans les 3 premiers mois de l'année suivante.

Il appartient donc toujours au salarié de faire la demande auprès de son employeur pour profiter de ce jour de congé compensatoire.

Au cas où le congé compensatoire ne peut pas être accordé pour des besoins de service, le salarié a droit à la rémunération correspondante.

Question 202

Que se passe-t-il si un jour férié légal tombe sur un jour ouvrable travaillé ?

Si un jour férié tombe sur un jour de la semaine pendant lequel le salarié aurait normalement travaillé plus de 4 heures (conformément à son contrat individuel de travail), ce jour est libre pour lui, sans qu'une journée de congé supplémentaire ne lui soit mise en compte. Ce jour lui est rémunéré à hauteur des heures qui auraient dû être prestées.

Si un jour férié tombe sur un jour de semaine pendant lequel le salarié n'aurait travaillé que pendant 4 heures ou moins (conformément à son contrat individuel de travail), il a droit, en plus de la rémunération du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées, à une demi-journée de congé compensatoire.

Au cas où le congé compensatoire ne peut être accordé pour des raisons de service, le salarié a droit à la rémunération correspondant à la durée dudit congé.

Question 203

Si un jour férié tombe dans une période où le salarié est en arrêt de maladie, peut-il être récupéré ?

Deux cas doivent être distingués :

- Si le jour férié tombe sur un jour pendant lequel le salarié aurait normalement travaillé, le jour férié est perdu et le salarié ne peut pas le récupérer. Si ce jour-là, le salarié devait travailler 4 heures ou moins en vertu de son contrat de travail, alors il a droit à une demi-journée de repos compensatoire.
- Si le jour férié tombe sur un jour de semaine où le salarié n'est normalement pas au travail suivant son contrat de travail, il est en droit de récupérer le jour férié. Il convient donc de lui mettre en compte une journée supplémentaire de congé.

Les mêmes réponses valent pour une salariée en congé de maternité.

Précisons que les jours de congé ainsi récupérés doivent être demandés et pris suivant les règles exposées ci-avant.

Question 204

Comment le travail lors d'un jour férié est-il indemnisé ?

Dans l'hypothèse où un salarié est tenu de travailler un jour férié légal, sa rémunération se détermine comme suit :

- s'il est rémunéré à l'heure, il a droit, pour chaque heure travaillée un jour férié légal, à son salaire horaire normal, majoré de 100%, en plus de son salaire habituel ;

Exemple

Monsieur Y jouit d'un salaire horaire brut de 20 € et travaille normalement 6 heures le lundi.

Le lundi de Pentecôte, son employeur lui a demandé de venir travailler pendant 4 heures.

Sa rémunération brute pour le jour férié en question est la suivante : $(6 \times 20 \text{ €}) + (4 \times 40 \text{ €}) = 280 \text{ €}$

- s'il est rémunéré au mois, il a droit pour chaque heure travaillée un jour férié, à son salaire horaire normal, majoré de 100%, en plus de sa rémunération mensuelle normale. Le salaire horaire normal est déterminé en divisant la rémunération mensuelle par 173.

Exemple

Monsieur X travaille 40 heures/semaine, soit 8 heures par jour du lundi au vendredi et touche un salaire mensuel brut de 2 900 €.

Le lundi 1^{er} novembre, jour férié de la Toussaint, il a dû travailler 6 heures. Ce mois-là, il aura droit à :

Salaire horaire : $2\,900 : 173 = 16,76 \text{ €}$

Salaire à payer à la fin du mois : $2\,900 + (6 \times 33,52 \text{ €}) = 3\,101,12 \text{ €}$

Précisons que les suppléments de salaire pour heures de travail prestées un jour férié légal sont exempts d'impôt sans aucune limitation.

Question 205

Comment le travail lors d'un jour férié qui est aussi un dimanche est-il indemnisé ?

Si un salarié doit travailler lors d'un jour férié qui est en même temps un dimanche, alors il a droit au cumul des indemnités fixées par la loi pour travail de jour férié et à la majoration pour travail de dimanche.

Rémunération d'un jour férié légal travaillé tombant sur un dimanche

Si une personne travaille un jour férié légal qui est en même temps un dimanche elle a droit :

- pour indemniser le jour férié qui tombe sur un dimanche : à un jour de congé compensatoire à prendre individuellement dans un délai de 3 mois à partir de la date du jour férié en question ;
- pour indemniser le travail de jour férié légal :
 - rémunération des heures effectivement prestées pendant ce jour au tarif horaire normal
 - + majoration pour jour férié = 100% du tarif horaire normal multiplié par le nombre d'heures effectivement prestées pendant ce jour ;
- pour indemniser le travail de dimanche : 70% de majoration de salaire (70% du tarif horaire normal multiplié par le nombre d'heures prestées le dimanche).

Si les heures ainsi prestées le dimanche constituent en même temps des heures supplémentaires pour le salarié, il a également droit au repos compensatoire à raison d'une heure et demie pour une heure supplémentaire prestée ou à la majoration de 40%.

Question 206

Comment le travail lors d'un jour férié est-il indemnisé dans les entreprises à caractère saisonnier ?

Précisons pour être complets que des règles spécifiques existent en faveur des salariés occupés dans les entreprises à caractère saisonnier.

Sont à considérer comme entreprises à caractère saisonnier les entreprises hôtelières, les entreprises de restauration et les débits de boissons ainsi que toute autre entreprise du secteur privé dont les activités sont sujettes à des variations saisonnières.

Lorsque les salariés occupés dans les entreprises énumérées ci-avant ne chôment pas les jours fériés légaux, ils peuvent être indemnisés pour chaque jour férié légal travaillé :

- soit par l'octroi de 2 jours de repos payés endéans 6 mois ;
- soit par l'octroi de 2 jours de repos payés s'ajoutant au congé ordinaire ;
- soit pour l'ensemble des jours fériés légaux travaillés, par l'octroi sur toute l'année d'une demi-journée de repos payée par semaine, lesquels jours de repos ne peuvent être mis en compte pour la computation de la période de repos hebdomadaire.

Question 207

Qu'en est-il des jeunes travailleurs qui travaillent lors d'un jour férié ?

Les jeunes travailleurs ne peuvent en principe pas être occupés les jours fériés légaux.

Toutefois, en cas de force majeure ou si l'existence ou la sécurité de l'entreprise l'exigent, l'employeur est exceptionnellement autorisé à faire travailler les jeunes travailleurs un jour férié légal, mais uniquement dans la mesure du nécessaire pour éviter qu'une gêne sérieuse ne soit apportée à la marche normale de l'entreprise et s'il ne peut être légitimement recouru à des travailleurs adultes.

Le chef d'entreprise en informera sans délai le directeur de l'ITM en indiquant le ou les motifs du travail un jour férié légal.

Par ailleurs, le ministre du Travail peut accorder une autorisation prolongée de travailler les jours fériés légaux pour les jeunes travailleurs occupés dans les hôtels, restaurants, cafés, salons de consommation, cliniques, institutions de soins et de garde pour personnes âgées et/ou dépendantes, maisons d'enfants et institutions actives dans le domaine de l'éducation et de la garde des enfants. La décision du ministre spécifiera la durée de validité de cette autorisation.

Pour les jeunes travailleurs, le travail de jour férié légal est rémunéré avec un supplément de 100%, en plus de la rémunération due au titre du travail un jour férié légal au bénéfice de tout salarié.

En outre, une journée entière de repos compensatoire doit être accordée pour le jour férié légal passé au service de l'employeur, et ceci dans les 12 jours suivant immédiatement le jour férié légal en question.

Question 208

L'employeur a-t-il l'obligation de tenir un registre spécial ?

Oui, l'employeur doit tenir un registre spécial des heures prestées les jours fériés légaux avec indication des rétributions correspondantes payées aux salariés.

CALENDRIER 2019

Janvier 2019						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Février 2019						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

Mars 2019						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Avril 2019						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Mai 2019						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Juin 2019						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Juillet 2019						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Août 2019						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Septembre 2019						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Octobre 2019						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Novembre 2019						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
				1	2	3
3	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Décembre 2019						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Jours fériés légaux 2019

Mardi	1 ^{er} janvier	Nouvel An
Lundi	22 avril	Lundi de Pâques
Mercredi	1 ^{er} mai	Fête du travail
Jeudi	9 mai	Journée de l'Europe
Jeudi	30 mai	Ascension
Lundi	10 juin	Lundi de Pentecôte

Lundi	23 juin	Fête nationale
Jeudi	15 août	Assomption
Vendredi	1 ^{er} novembre	Toussaint
Mercredi	25 décembre	Noël
Jeudi	26 décembre	2 ^e jour de Noël

CALENDRIER 2020

Janvier 2020						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Février 2020						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	

Mars 2020						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Avril 2020						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Mai 2020						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Juin 2020						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Juillet 2020						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Août 2020						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Septembre 2020						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Octobre 2020						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Novembre 2020						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Décembre 2020						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Jours fériés légaux 2020

Mercredi	1 ^{er} janvier	Nouvel An
Lundi	13 avril	Lundi de Pâques
Vendredi	1 ^{er} mai	Fête du travail
Samedi	9 mai	Journée de l'Europe
Jeudi	21 mai	Ascension
Lundi	1 ^{er} juin	Lundi de Pentecôte

Mardi	23 juin	Fête nationale
Samedi	15 août	Assomption
Dimanche	1 ^{er} novembre	Toussaint
Vendredi	25 décembre	Noël
Samedi	26 décembre	2 ^e jour de Noël

CALENDRIER 2021

Janvier 2021						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Février 2021						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

Mars 2021						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Avril 2021						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Mai 2021						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Juin 2021						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Juillet 2021						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Août 2021						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Septembre 2021						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Octobre 2021						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Novembre 2021						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	26	26	27	28
29	30					

Décembre 2021						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Jours fériés légaux 2021

Vendredi	1 ^{er} janvier	Nouvel An
Lundi	5 avril	Lundi de Pâques
Samedi	1 ^{er} mai	Fête du travail
Dimanche	9 mai	Journée de l'Europe
Jeudi	13 mai	Ascension
Lundi	24 mai	Lundi de Pentecôte

Mercredi	23 juin	Fête nationale
Dimanche	15 août	Assomption
Lundi	1 ^{er} novembre	Toussaint
Samedi	25 décembre	Noël
Dimanche	26 décembre	2 ^e jour de Noël

CALENDRIER 2022

Janvier 2022						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Février 2022						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

Mars 2022						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Avril 2022						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Mai 2022						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Juin 2022						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Juillet 2022						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Août 2022						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Septembre 2022						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Octobre 2022						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Novembre 2022						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Décembre 2022						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Jours fériés légaux 2022

Samedi	1 ^{er} janvier	Nouvel An
Lundi	18 avril	Lundi de Pâques
Dimanche	1 ^{er} mai	Fête du travail
Lundi	9 mai	Journée de l'Europe
Jeudi	26 mai	Ascension
Lundi	6 juin	Lundi de Pentecôte

Jeudi	23 juin	Fête nationale
Lundi	15 août	Assomption
Mardi	1 ^{er} novembre	Toussaint
Dimanche	25 décembre	Noël
Lundi	26 décembre	2 ^e jour de Noël

CALENDRIER 2023

Janvier 2023						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Février 2023						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

Mars 2023						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Avril 2023						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Mai 2023						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Juin 2023						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Juillet 2023						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Août 2023						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Septembre 2023						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Octobre 2023						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Novembre 2023						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Décembre 2023						
LU	MA	ME	JE	VE	SA	DI
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Jours fériés légaux 2023

Dimanche	1 ^{er} janvier	Nouvel An	Vendredi	23 juin	Fête nationale
Lundi	10 avril	Lundi de Pâques	Mardi	15 août	Assomption
Lundi	1 ^{er} mai	Fête du travail	Mercredi	1 ^{er} novembre	Toussaint
Mardi	9 mai	Journée de l'Europe	Lundi	25 décembre	Noël
Jeudi	18 mai	Ascension	Mardi	26 décembre	2 ^e jour de Noël
Lundi	29 mai	Lundi de Pentecôte			



Les congés légaux

La Chambre des salariés a décidé de rééditer l'ouvrage « Droit du travail : les congés légaux » paru sous le sigle CSL collection en 2011.

Cet ouvrage vise à donner une approche globale et actualisée, tant du point de vue théorique que pratique, des différents congés dont peuvent bénéficier les salariés ayant un statut de droit privé.

Le congé annuel et les différents autres congés spéciaux sont traités de manière séparée. Ainsi le lecteur peut trouver rapidement le congé adapté à la situation visée.

Ce guide pratique permet aux salariés et aux employeurs d'obtenir des informations concrètes sur l'application au quotidien des textes légaux.

De même, les modèles de fiche de congé et de demande de congé constituent des outils de travail facilitant la gestion courante des congés au sein d'une entreprise.

Sont également accessibles les divers modèles actualisés de demandes de congés délivrés par les organismes étatiques compétents en fonction des congés sollicités par les salariés concernés.

Chaque congé est abordé selon le même schéma :

- Questions-réponses
- Modèles-types / formulaires

Une dernière partie est consacrée aux jours fériés légaux. Elle comporte un calendrier pour les années 2019 à 2023 qui offre un aperçu global des jours fériés pour les années à venir.



Diffuseur :

Librairie Um Fieldgen | 3, rue Glesener | L-1631 Luxembourg | www.libuf.lu | libuf@pt.lu

Éditeur :



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 F +352 27 494 250
csl@csl.lu www.csl.lu

Prix : 10 €

ISBN : 978-2-919888-44-3

