



CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

Projet No 37/2020-1

13 mai 2020

## Congé pour raisons familiales 3

### *Texte du projet*

Projet de loi portant modification du Code du travail concernant le dispositif du congé pour raisons familiales

#### Informations techniques :

<b>No du projet :</b>	37/2020
<b>Remise de l'avis :</b>	meilleurs délais
<b>Ministère compétent :</b>	Ministère de la Sécurité sociale
<b>Commission :</b>	Commission « Affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement »

.... Procedure consultative .....



## **Projet de loi portant modification du Code du travail concernant le dispositif du congé pour raisons familiales**

### **Exposé des motifs**

Le présent projet prévoit la possibilité d'un droit au congé pour raisons familiales pour les parents dont les enfants ne peuvent pas être pris en charge dans l'école, dans un service d'accueil ou d'éducation ou dans une structure d'accueil mise en œuvre pour assurer la prise en charge en alternance des élèves dans le cadre des mesures prises pour lutter contre la propagation du coronavirus SARS-CoV-2. Cette disposition trouve donc application dans les situations de fermeture intégrale ou partielle des structures pour enfants.

Une fermeture partielle est donnée lorsqu'une structure ne peut pas fonctionner à pleine capacité, c'est-à-dire accueillir le nombre d'enfants pour lesquels la structure est autorisée, respectivement en mesure d'accueillir usuellement. Ainsi, l'ouverture alternée des classes pour que les mesures de prévention de propagation puissent être respectées, est considérée comme fermeture partielle.

Une fermeture, intégrale ou partielle, des structures visées, a un impact important sur la garde des enfants, notamment lorsque d'autres moyens de garde n'est pas possible, notamment par des personnes vulnérables.

Afin de permettre aux parents d'assurer, le cas échéant, la garde de leur enfant, il est proposé d'apporter des changements à la base légale du congé pour raisons familiales afin de tenir compte de l'impact sur le plus grand nombre possible de situations spécifiques auxquels les parents visés doivent faire face.

Comme les mesures de déconfinement portant sur les structures visées ne sont plus toutes directement liées à une cause pouvant être prise en charge par l'assurance maladie-maternité, une procédure séparée de celle requise pour les causes de maladie de l'enfant est prévue. Néanmoins, le mécanisme est identique, notamment en ce qui concerne la protection contre le licenciement et la procédure de prise en charge. Ainsi, l'employeur doit continuer à verser le salaire, puis se fait rembourser par les institutions de sécurité sociale. Finalement, celles-ci transmettent un décompte à l'État pour que la charge due à cette mesure soit intégralement remboursée aux institutions de sécurité sociale.



Concernant l'âge des enfants visés, il est proposé d'appliquer la même logique que celle pour le congé pour raisons familiales dû en cas de maladie de l'enfant. Ainsi, les enfants visés sont ceux qui ont moins de 13 ans (jusqu'à 12 ans accomplis), sauf s'ils bénéficient d'une allocation spéciale. Celle-ci est notamment due en cas de situation d'handicap.

La durée du congé pour raisons familiales pour les parents d'enfants dont les structures sont fermées (partiellement ou intégralement), est celle de la période pendant laquelle les conditions d'ouverture au droit au congé pour raisons familiales sont remplies.

Ceci contribue à une plus grande flexibilité pour couvrir le plus grand nombre de cas possibles tout en maintenant la charge administrative au strict minimum. Seulement un certificat simplifié à remplir par les parents concernés doit être rempli auquel doit être jointe une attestation de la fermeture (partielle ou intégrale) de la structure par les autorités compétentes. Ces documents doivent être remis à l'employeur et à la Caisse nationale de santé qui est en charge du suivi administratif lié au congé pour raisons familiales.

Finalement, les présentes dispositions sont supposées porter leur effet à partir du 25 mai jusqu'au 15 juillet 2020.

\* \*



## Texte du projet

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le Code du travail est complété par un nouvel article L.234-54bis qui prend la teneur suivante :

« (1) Peut encore prétendre au congé pour raisons familiales, le salarié ou travailleur indépendant ayant à charge un enfant âgé de moins de 13 ans accomplis, nécessitant la présence de l'un de ses parents lorsque l'enfant visé n'obtient pas de place dans une école ou dans un service d'éducation et d'accueil pour enfants agréé ou dans une structure d'accueil mise en place pour assurer la prise en charge en alternance des élèves.

La limite d'âge de treize ans accomplis du présent paragraphe ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la sécurité sociale.

(2) Pour les enfants visés au paragraphe qui précède, la durée du congé pour raisons familiales est limitée à la période pendant laquelle les conditions du premier paragraphe sont remplies.

(3) Pour le bénéficiaire visé au premier paragraphe, son absence lors d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un certificat attestant la nécessité de la présence du bénéficiaire accompagné d'une attestation de l'indisponibilité de place par le service d'éducation et d'accueil pour enfants agréé dans lequel l'enfant est inscrit ou de l'indisponibilité de place par l'administration de l'école à laquelle l'enfant est inscrit ou de l'indisponibilité de place dans une structure d'accueil mise en œuvre pour la prise en charge en alternance des élèves.

Le certificat visé au présent paragraphe produit à l'égard du bénéficiaire les mêmes effets au regard du droit du travail et de protection au travail que le certificat prévu à l'article L.234-53 alinéa 1<sup>er</sup>.

(4) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'application du présent article.

(5) L'indemnité pécuniaire de maladie due en application du présent article est entièrement à charge de l'État. »

**Art. 2.** La présente loi produit ses effets du 25 mai 2020 au 15 juillet 2020 inclus.



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

\* \*



## Commentaire des articles

### Article 1<sup>er</sup>

(1) Cet ajout élargit le champ d'application du congé pour raisons familiales aux cas qui ne sont pas directement dus à une maladie de l'enfant, mais qui sont tout de même liés à des mesures de santé publiques visant à limiter la propagation d'une infection à large échelle.

Le mécanisme de base du congé pour raisons familiales demeure ainsi intact, mais le champ d'application est précisé, respectivement adapté aux besoins des parents.

Les structures visées sont les écoles (y compris en cas de fonctionnement des classes en alternance), les structures d'éducation et d'accueil agréées et les structures d'accueil mises en place pour assurer la prise en charge des enfants qui sont concernés par un fonctionnement en alternance d'autres structures.

La limite d'âge de moins de 13 ans accomplis, en règle générale, est celle déjà appliquée actuellement. Lorsque l'enfant est bénéficiaire de l'allocation spéciale visée à l'article 274 du Code de la sécurité sociale, essentiellement lorsque l'enfant est en situation de handicap, alors la limite de treize ans ne s'applique pas car ces enfants ont besoin d'une garde au-delà des douze ans accomplis (moins de treize ans accomplis).

(2) Cet ajout précise que la durée du congé pour raisons familiales, dont peut bénéficier le parent, est limitée à la période pendant laquelle les conditions ouvrant le droit au congé pour raisons familiales sont remplies. Ceci offre une flexibilité pour tenir compte des différentes situations qui peuvent se présenter.

(3) Cet ajout précise les modalités d'attestation du congé, notamment à l'égard de l'employeur, en ayant recours à un certificat spécifique qui ne peut pas être établi par un médecin puisque les raisons ne sont pas liées à une maladie de l'enfant.

Toutefois, en matière de droit de travail, ce certificat produit les mêmes droits et obligations que ceux liés au certificat médical (p.ex. la protection contre le licenciement du parent visé ou le devoir d'informer immédiatement l'employeur et de lui remettre le certificat).

(4) Cette disposition prévoit qu'un règlement grand-ducal puisse préciser les modalités, essentiellement administratives, pour mettre en œuvre les dispositions légales prévues dans le présent projet.



(5) La disposition du cinquième paragraphe prévoit que la charge financière de ces dispositions incombe à l'État alors que celle du congé pour raisons familiales pour cause de maladie de l'enfant est à charge de l'assurance maladie-maternité.

## Article 2

Cet article définit la date à partir de laquelle les dispositions du projet produisent leurs effets, ainsi que le date de fin de ces dispositions.

\* \*



**Version coordonnée (Livre II, Titre III, Chapitre IV, section 7 du Code du travail)**

*Section 7. – Congé pour raisons familiales*

**Art. L.234-50.**

Sans préjudice de dispositions plus favorables prévues dans les conventions collectives, il est institué un congé spécial dit « congé pour raisons familiales ».

**Art. L.234-51.**

Peut prétendre au congé pour raisons familiales, le salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 18 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage et l'enfant adoptif qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un des parents.

La limite d'âge de dix-huit ans ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale.

**Art. L.234-52.**

La durée du congé pour raisons familiales dépend de l'âge de l'enfant et s'établit comme suit :

- douze jours par enfant si l'enfant est âgé de zéro à moins de quatre ans accomplis ;
- dix-huit jours par enfant si l'enfant est âgé de quatre ans accomplis à moins de treize ans accomplis ;
- cinq jours par enfant si l'enfant est âgé de treize ans accomplis jusqu'à l'âge de dix-huit ans accomplis et hospitalisé.

Pour les enfants visés au troisième alinéa de l'article L.234-51 la durée du congé pour raisons familiales est portée au double par tranche d'âge et la condition d'hospitalisation ne s'applique pas.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.

Les deux parents ne peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps.

La durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée, sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à définir par règlement grand-ducal.



La durée maximale de la prorogation est limitée à un total de cinquante-deux semaines pour une période de référence de cent quatre semaines qui prend fin la veille du premier jour couvert par le certificat médical visé à l'article L.234-53.

**Art. L.234-53.**

L'absence du bénéficiaire lors d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci.

Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

**Art. L.234-54.**

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

(2) L'employeur averti conformément à l'article L.234-53 n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2.

Toutefois, les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si le certificat médical n'est pas présenté.

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

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(3) Les dispositions du paragraphe 2 ne sont pas applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat médical visé à l'article L.234-53, sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

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



**L.234-54bis** *[nouvel article]*

(1) Peut encore prétendre au congé pour raisons familiales, le salarié ou travailleur indépendant ayant à charge un enfant âgé de moins de 13 ans accomplis, nécessitant la présence de l'un de ses parents lorsque l'enfant visé n'obtient pas de place dans une école ou dans un service d'éducation et d'accueil pour enfants agréé ou dans une structure d'accueil mise en place pour la prise en charge en alternance des élèves.

La limite d'âge de treize ans accomplis du présent paragraphe ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la sécurité sociale.

(2) Pour les enfants visés au paragraphe qui précède, la durée du congé pour raisons familiales est limitée à la période pendant laquelle les conditions du premier paragraphe sont remplies.

(3) Pour le bénéficiaire visé au premier paragraphe, son absence lors d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un certificat attestant la nécessité de la présence du bénéficiaire accompagné d'une attestation de l'indisponibilité de place par le service d'éducation et d'accueil pour enfants agréé dans lequel l'enfant est inscrit ou de l'indisponibilité de place par l'administration de l'école à laquelle l'enfant est inscrit ou de l'indisponibilité de place dans une structure d'accueil mise en œuvre pour la prise en charge en alternance des élèves.

Le certificat visé au présent paragraphe produit à l'égard du bénéficiaire les mêmes effets au regard du droit du travail et de protection au travail que le certificat prévu à l'article L.234-53 alinéa 1<sup>er</sup>.

(4) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'application du présent article.

(5) L'indemnité pécuniaire de maladie due en application du présent article est entièrement à charge de l'État.

**Art. L.234-55.**

Toute contestation relative au congé pour raisons familiales relevant d'un contrat de travail ou d'apprentissage entre un employeur, d'une part, et un salarié, d'autre part, est de la compétence des tribunaux du travail.



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG