



Projet No 70/2017-1

25 octobre 2017

Congé pour raisons familiales et d'ordre personnel

Texte du projet

Amendements gouvernementaux au projet de loi 7060 portant :

1. modification du Code du travail ;
2. abrogation des articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales ;

Informations techniques :

No du projet :	70/2017
Remise de l'avis :	meilleurs délais
Ministère compétent :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
Commission :	Commission Sociale

.... Procedure consultative



**Amendements gouvernementaux au projet de loi 7060 portant :
1. modification du Code du travail ; 2. abrogation des articles 13 à 18 de
la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental
et d'un congé pour raisons familiales.**

Exposé des motifs

Dans le projet de loi qu'il est proposé d'amender, il avait été prévu, en concertation avec les partenaires sociaux, de relever le congé de paternité de 2 à 5 jours. Or, il se trouve qu'entre-temps la Commission européenne, dans le cadre de ses propositions accompagnant le Pilier des droits sociaux, a soumis une proposition de directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui prévoit un congé de paternité de dix jours au moins.

Avec les deux jours actuellement prévus par le Code du travail, le Luxembourg se range parmi les quelques pays qui n'accordent qu'un congé très limité aux pères pour la naissance de leur enfant. Ceci ne cadre ni avec l'aspiration d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ni avec la promotion de l'égalité entre hommes et femmes. Comme le Luxembourg a salué la proposition de la Commission européenne qui vise entre autre le congé parental, le congé d'aidant et des formules souples de travail, il a été considéré comme opportun d'amender le projet de loi 7060 déposé le 13 septembre 2016.

Comme le prévoit la proposition de directive « tous les pères qui travaillent pourront prendre au moins dix jours ouvrables de congé de paternité autour de la date de naissance de l'enfant ». Ce congé sera rétribué comme un congé normal et l'employeur pourra se faire rembourser au maximum les huit derniers jours. Ce remboursement est plafonné à cinq fois le salaire social minimum pour salariés non qualifiés comme en matière de congé de maternité.

La demande de remboursement est à adresser au Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire.

Le coût de cette mesure est estimé à quelques onze millions d'euros par an.

Par ailleurs les salariés ayant droit au congé de paternité doivent respecter un délai de préavis de deux mois pour informer l'employeur des dates et des conditions auxquelles ils entendent prendre ces congés.

En conséquence les trois premiers amendements proposés visent à augmenter la durée du congé de paternité en cas de naissance d'un enfant, à réaliser un parallélisme pour les cas d'adoption d'un enfant de moins de seize ans ainsi que d'en fixer les modalités d'exécution.

Le quatrième amendement augmente le nombre de jours de congé extraordinaire pour les parents en cas de décès d'un enfant mineur. Ce congé est relevé de trois à cinq jours ouvrables. Il est entendu que ce relèvement ne s'applique pas si, dans une entreprise, une convention collective accorde déjà un congé de cinq jours.

Texte des amendements

Amendement 1

A l'article 1er du projet de loi le point 2 du point 1° prend la teneur suivante :

« 2. dix jours pour le père en cas de naissance d'un enfant. »

Amendement 2

A l'article 1^{er} du projet de loi le point 7 du point 2° prend la teneur suivante :

«7. dix jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre.»

Amendement 3

A l'article 1^{er} du projet de loi il est ajouté un nouveau point 6° de la teneur suivante :

«6° In fine de l'article L.233-16 sont ajoutés les alinéas suivants :

«Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

Ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. A défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de deux 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, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

A défaut de notification dans le délai imposé le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

A partir du troisième jour ces congés sont à charge du budget de l'Etat.

La demande de remboursement des salaires ainsi avancés est adressée par l'employeur, avec pièces à l'appui et, sous peine de forclusion, dans un délai de cinq mois à compter de la date de la naissance ou de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption au Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. » »

Amendement 4

A l'article 1^{er} du projet de loi il est ajouté un nouveau point 3° de la teneur suivante :

« 3° A l'article L.233-16, alinéa 1, il est ajouté un nouveau point 8 de la teneur suivante :

« 8. cinq jours pour le décès d'un enfant mineur, »

Amendement 5

Il est proposé d'ajouter un nouvel article 4 au projet de loi relatif à l'entrée en vigueur des différentes mesures.

Le nouvel article 4 prend la teneur suivante :

« Art. 4. Entrée en vigueur

Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2018. »

Commentaire des amendements

Ad amendement 1

Cet amendement prévoit de porter le congé de paternité à dix jours au lieu de cinq jours comme initialement prévu dans le projet de loi déposé.

Cette modification tient doré et déjà compte de la proposition faite par la Commission européenne dans le cadre du projet de directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants afin d'améliorer la possibilité pour les pères à assumer une part plus égale des responsabilités familiales à cette occasion.

Ad amendement 2

Par analogie au premier amendement l'amendement 2 prévoit la même extension à 10 jours du congé de paternité en cas d'adoption.

Ad amendement 3

Cet amendement vise à donner plus de flexibilité au bénéficiaire de ce congé en prévoyant qu'il peut être fractionné tout en fixant à deux mois suivant l'événement la période pendant laquelle il peut être pris.

Il prévoit également les modalités d'attribution du congé de paternité qui s'inspirent des règles applicables en matière de congé payé de récréation en disposant que ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent.

A défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

De même il précise que la demande, qui doit être introduite au plus tard deux mois avant le premier jour de congé de paternité, doit être accompagnée d'une copie du certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement ou d'une pièce renseignant sur la date présumée de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

Ces éléments doivent permettre à l'employeur de mieux planifier le remplacement du salarié concerné pendant son congé de paternité.

Si le salarié ne respecte pas cette obligation de notification dans le délai imposé le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

Ceci couvre également les salariés qui entendent prendre un congé en cas de naissance d'un enfant ou en vue de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption pendant les deux premiers mois après l'entrée en vigueur de la loi.

En effet ces salariés ne peuvent pas respecter le délai imparti par les nouvelles dispositions puisque l'événement se situe avant l'échéance des deux mois.

Ceci permet de garantir à ces salariés au moins un congé égal à celui prévu par l'ancienne législation.

Les premiers congés de 10 jours pourront dès lors n'être pris qu'à partir du 1^{er} mars 2018.

L'amendement 3 prévoit également que la partie de congé supérieure aux deux jours actuellement prévus par le Code est prise en charge par le budget de l'Etat par voie de remboursement de la part du Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire alors que le Gouvernement soutient fortement l'initiative de la Commission pour améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, sans vouloir en imputer le coût aux employeurs.

Le remboursement est, par analogie au congé de maternité, plafonné au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés et la demande de l'employeur doit être adressée au Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire dans un délai de cinq mois à compter de la date de naissance de l'enfant ou de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption. Ce délai de forclusion permettra une meilleure gestion des dossiers dans le temps.

Ad amendement 4

Considérant que la mort d'un proche est un moment très pénible dans la vie familiale et d'autant plus douloureux en cas de décès d'un enfant en bas âge il est proposé d'augmenter le congé pour le décès d'un enfant mineur de trois jours à cinq jours.

Il est à noter que cette disposition est d'application générale sauf si une convention collective de travail prévoit déjà expressément un tel congé. Dans ce cas la disposition la plus favorable s'applique pour les salariés tombant dans le champ d'application de celle-ci.

Ad amendement 5

Par le biais de l'amendement 5 l'entrée en vigueur de la loi est en principe fixée au 1^{er} janvier 2018. Ceci est notamment opportun pour faciliter le passage du système actuel de congé pour raisons familiales au système introduit par la nouvelle loi.

Fiche financière

L'analyse est réalisée en prenant en considération les hommes âgés de 25 à 44 ans résidents et frontaliers en activité dans le secteur privé.

Informations disponibles :

- Nombre total d'hommes âgés de 25 à 44 ans résidents au Luxembourg = 88 554, dont 57 065 sont salariés dans le secteur privé (soit 64%).
En 2016, il y a eu 6050 naissances, on peut alors estimer que $(6050 * 64\%)$ 3872 enfants sont nés de pères âgés de 25 à 44 ans salariés dans le secteur privé.
On sait aussi que le nombre d'hommes frontaliers âgés de 25 à 44 ans du secteur privé sont de 63765. On estime alors $(3872 * 63765 / 57065)$ 4327 naissances parmi ces pères.
Pour l'année 2016, $(3872 + 4327)$ 8208 naissances ont concerné les salariés hommes du secteur privé (frontaliers et résidents) âgés entre 25 et 44 ans.
- Le salaire de base moyen journalier des salariés hommes âgés de 25 à 44 ans du secteur privé pour l'année 2016 est d'environ (puisque les calculs reposent uniquement sur des moyennes, les valeurs réelles n'ont pas été utilisées) 180 euros.

En conclusion, pour 8 jours ce montant est de 1440 euros.

En considérant l'hypothèse 1 homme = 1 naissance, le coût estimé est de 11819520 euros $(1440 \text{ euros} * 8208 \text{ naissances})$.

Quant aux frais occasionnés par l'installation d'un système de traitement informatique des demandes de remboursement, ceux-ci peuvent être évalués à 100.000€.