CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

COLLECTION

Droit du travail

Le congé parental

Situation au 1er janvier 2017

Arbeitsrecht

Der Elternurlaub

Stand am 1. Januar 2017

Droit du travail

Le congé parental

À jour au 1er janvier 2017

Impressum

Éditeurs

Chambre des salariés
18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
Tél. : +352 27 494 200
Fax : +352 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu

Jean-Claude Reding, président
Norbert Tremuth, directeur

Impression Imprimerie Centrale SA

Distribution Librairie « Um Fieldgen Sàrl»
3, rue Glesener
L-1634 Luxembourg
Tél. : 48 88 93
Fax : 40 46 22
info@libuf.lu

ISBN : 978-2-919888-75-7

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.

Préface

Jean-Claude Reding
Président de la Chambre des salariés

Suite à la réforme du congé parental par la loi du 10 novembre 2016, la Chambre des salariés a décidé de rééditer cette publication afin d'informer ses ressortissants sur les nouvelles règles applicables à compter du 1er décembre 2016. Les nouvelles formules de congé parental visent à mieux répondre aux besoins des parents, dans le souci d'améliorer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Son objectif principal est d'augmenter la proportion des pères qui en profitent afin de favoriser l'égalité des chances, mais aussi d'accroître de manière générale le nombre de personnes qui y ont recours.

Le congé parental devient donc fractionnable et indemnisé par un réel revenu de remplacement.

Le présent ouvrage, publié dans la série CSL Collection, se veut être un guide pratique à destination des jeunes parents.

En guise d'introduction est résumée l'évolution historique des dispositions légales relatives au congé parental.

La première partie décrit de manière détaillée la mise en œuvre des règles applicables avec les conditions d'ouverture, la procédure d'octroi et les garanties protégeant le parent bénéficiaire.

La seconde partie du présent ouvrage contient le spécimen du formulaire à remplir et à envoyer à la Caisse pour l'avenir des enfants en vue de bénéficier de l'indemnité de congé parental. Sont également incluses des lettres-types, que le salarié peut être amené à envoyer à son employeur, notamment pour formuler la demande de congé parental ou pour concrétiser sa volonté, le cas échéant, d'assouplir ses conditions de travail après son congé parental.

Bonne lecture.

Luxembourg, janvier 2017

SOMMAIRE

Préambule : La genèse et l'évolution du congé parental 7

1 La genèse au niveau européen 9
2 La genèse au Luxembourg 10
3 Les modifications successives de la loi de 1999 10

I Le congé parental 21

1 Son objectif 23
2 Ses traits caractéristiques 23
3 Ses conditions d'obtention 25
4 Sa durée 30
5 Sa demande 32
6 L'attitude de l'employeur face à une demande de congé parental 34
7 La protection du salarié pendant et après le congé parental 37
8 L'interruption du congé parental par un nouveau congé de maternité ou congé d'accueil 40
9 Sa cessation anticipée 40
10 L'indemnité due pendant le congé parental 42

Le congé parental en un coup d'œil... 45
Formules possibles de congé parental et plafonds d'indemnisation correspondants 47

II Lettres-types et formulaires 65

1 Demande de la nouvelle indemnité de congé parental 67
2 Demande pour obtenir le 1er congé parental 67
3 Demande pour obtenir le 2e congé parental 68
4 Avenant au contrat de travail xx
5 Requête en nullité du licenciement d'un employé en congé parental 67
6 Demande d'assouplissement des conditions de travail au retour du congé parental 74
7 Formulaire pour l'indemnisation du 1er et du 2e congé parental 72

PRÉAMBULE

LA GENÈSE ET L'ÉVOLUTION DU CONGÉ PARENTAL

L'objectif premier de la présente publication étant de familiariser un large public avec les dispositions relatives au congé parental, il semble utile, avant d'entrer dans le vif du sujet, de retracer brièvement la genèse de ce congé.

1 LA GENÈSE AU NIVEAU EUROPÉEN

Les discussions entourant l'introduction d'un congé parental dans les États membres de l'Union européenne remontent au milieu des années 80.

C'est précisément au mois de novembre 1983 que la Commission des communautés européennes a présenté pour la première fois une proposition de directive instituant ce congé au niveau communautaire.

Il a fallu attendre 12 ans avant que cette proposition, modifiée à plusieurs reprises, ne fut soumise au Conseil des Ministres. Toutefois, en raison de l'opposition britannique, le texte n'a pu être adopté.

Suite à cet échec, la Commission a décidé de soumettre le dossier aux partenaires sociaux européens. Ces négociations, débutant au mois de juillet 1995, se sont soldées au mois de décembre de cette même année par l'adoption d'une proposition d'accord-cadre.

Cet accord fut soumis, sous forme de directive, à l'approbation du Conseil des ministres. Réunis le 29 mars 1996, les ministres des Affaires sociales ont marqué leur accord au texte proposé. La directive 96/34/CE fut formellement adoptée par le Conseil des Affaires sociales en date du 15 décembre 1997. Sur base de cette directive, chaque État membre était obligé de prévoir dans sa législation nationale un congé parental, même si les modalités concrètes pouvaient varier d'un pays à l'autre.

En juin 2009, les partenaires sociaux européens ont signé la révision de l'accord-cadre européen sur le congé parental.

Ce nouvel accord invite les États membres à revoir les conditions d'accès au congé parental et à adapter ses modalités d'application aux besoins des parents d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une longue maladie.

L'accord renforce encore la protection des travailleurs contre le licenciement ou contre tout « traitement défavorable » en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental.

L'accord s'applique à tous les travailleurs, quelle que soit la forme de leur contrat (contrat à durée déterminée, travail à temps partiel, intérimaire...) tout en permettant que le droit au congé parental reste subordonné à une période de travail et/ou d'ancienneté, qui ne peut dépasser un an, mais l'employeur doit prendre en compte la durée des contrats à durée déterminée successifs conclus avec le salarié.

Le droit pour le salarié de retrouver son poste de travail ou, à défaut, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat ou à sa relation de travail est maintenu. En outre, les parents reprenant le travail à la fin du congé parental peuvent désormais demander l'adaptation de leurs conditions de travail.

La question de la rémunération des salariés en congé parental, non abordée dans l'accord, est renvoyée aux États membres et aux partenaires sociaux nationaux.

La directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 est destinée à porter application de cet accord-cadre révisé sur le congé parental dans les législations nationales et elle abroge et remplace la directive de 1996 avec effet au 8 mars 2012.

Cette directive a été transposée au Luxembourg pour une loi du 19 juin 2013 (voir infra).

2 LA GENÈSE AU LUXEMBOURG

Le Gouvernement avait annoncé dans sa déclaration du 22 juillet 1994 son intention d'introduire dans notre pays un congé parental et un congé pour raisons familiales.

Prévu dans le plan d'action du 18 avril 1998, le congé parental poursuit en premier lieu l'objectif d'aboutir à une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle et de promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Le ministère de l'Égalité des chances tente d'inciter les pères à profiter davantage de leur congé parental, notamment à travers le programme des actions positives [1]. (voir www.mega.public.lu)

Cependant, ce congé s'inscrit également plus ou moins directement dans le cadre de la politique active de l'emploi. En effet, au vœu du Gouvernement, le congé parental devrait permettre de dégager pendant plusieurs mois un certain nombre de postes de travail pouvant être occupés par des demandeurs d'emploi.

Les dispositions légales régissant le congé parental se retrouvent jusqu'en 2006 entièrement dans la loi du 12 février 1999 mettant en œuvre le plan d'action national en faveur de l'emploi, et plus précisément dans l'article XXIV de cette loi.

3 LES MODIFICATIONS SUCCESSIVES DE LA LOI DE 1999

Loi du 21 novembre 2002 *portant 1. modification de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales ; 2. modification de la loi du 14 juillet 1986 concernant la création d'une allocation de rentrée scolaire ; 3. modification de la loi du 1er août 1988 portant création d'une allocation d'éducation et modification de la loi du 14 juillet 1986 concernant la création d'une allocation de rentrée scolaire ; 4. modification de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales ; 5. modification de la loi modifiée du 20 juin 1977 ayant pour objet : 1. d'instituer le contrôle médical systématique des femmes enceintes et des enfants en bas âge ; 2. de modifier la législation existante en matière d'allocations de naissance ; 6. abrogation de la loi du 8 mars 1984 portant création d'un prêt aux jeunes époux. (Mémorial A, 2002, page 3098)*

Cette loi apporte un certain nombre de précisions, notamment celle qu'en cas de naissance ou d'adoption multiple, le congé parental est accordé intégralement pour chaque enfant.

Loi du 18 juillet 2003 *portant modification de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998. (Mémorial A, 2003, page 2246)*

La loi modifiée du 12 février 1999 a fait l'objet d'une évaluation en novembre 2002, conformément à ce qui avait été prévu par la loi initiale elle-même (article 19).

Au vu des résultats de cette étude et compte tenu du fait que la majorité des partenaires sociaux et de la population se sont prononcés pour le maintien des dispositions relatives au congé parental, la loi du 18 juillet 2003 a instauré à durée indéterminée le congé parental.

Loi du 27 juin 2006 *adaptant certaines modalités d'application de l'échelle mobile des salaires et des traitements. (Mémorial A, 2006, page 2040)*

Cette loi a désindexé les prestations versées par la Caisse nationale des prestations familiales (CNPF) ainsi que le forfait d'éducation.

1 *Article L.243-1 du Code du travail*

Leur adaptation ne se fera dorénavant plus à travers « l'index », mais sur base de décisions politiques se traduisant par une modification législative.

Avant cette adaptation, les montants en question étaient déterminés par référence à l'indice cent du coût de la vie raccordé à l'année de base 1948. Les montants variaient dès lors en fonction de cet indice dans la mesure et suivant les modalités applicables aux traitements des fonctionnaires de l'État.

Ainsi, à partir de juin 2006, le congé parental ouvre droit à une indemnité de 1.778,31€ par mois pour le congé à plein temps et à 889,15€ par mois pour le congé à temps partiel.

Loi du 31 juillet 2006 *portant introduction d'un Code du travail entrée en vigueur en date du 1er septembre 2006. (Mémorial A, 2006, page 2456)*

Jusqu'à cette loi, la structure du droit du travail luxembourgeois était basée sur une multitude de textes isolés, sous forme de lois et de règlements grand-ducaux d'exécution.

Toutefois, suite aux très nombreuses modifications législatives intervenues, les textes ont très largement perdu leur cohérence et leur lisibilité.

C'est la raison pour laquelle le Gouvernement a voulu une refonte substantielle du droit du travail luxembourgeois par l'élaboration d'un instrument généralisé, le nouveau Code du travail.

Cette codification ne consiste pas en une modification quant au contenu de la législation existante, mais a été entreprise en vertu du principe du « droit constant » : en aucun cas, il ne s'agit d'un changement de fond des dispositions légales en vigueur.

Ainsi sont désormais centralisées dans un instrument juridique unique les normes du droit du travail luxembourgeois.

La loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, a été intégrée d'une part dans le Code du travail aux articles L.234-43 et suivants par cette loi du 31 juillet 2006 et d'autre part dans le Code de la sécurité sociale aux articles 306 à 308 par loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé.

Le Code du travail ne s'appliquant ni aux fonctionnaires d'État, ni aux fonctionnaires communaux, ces mêmes dispositions ont dû être intégrées dans le cadre de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État et de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Loi du 22 décembre 2006 *portant modification 1. de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales ; 2. de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales ; 3. de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel ; 4. du Code du travail ; 5. de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ; 6. de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux. (Mémorial A, 2006, page 4838)*

Cette loi a procédé à des modifications fondamentales du régime du congé parental, dont les principales sont retracées ci-après.

Assouplissement de la condition d'occupation et de l'affiliation continue

La condition de continuité de l'occupation et de l'affiliation pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental est atténuée dans certaines situations.

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 22 décembre 2006, une simple interruption d'une journée faisait perdre à un parent le droit au congé parental.

Désormais, une ou plusieurs interruptions ne font pas perdre le droit au congé parental, dès lors que cette ou ces interruptions ne dépassent pas sept jours au total, au cours de l'année qui précède le début du congé parental.

De même, la condition d'occupation auprès d'un même employeur est présumée remplie si par suite de cession ou fusion d'entreprise, le parent salarié est transféré sans interruption à un autre poste de travail.

Par ailleurs, la période d'occupation en qualité d'auxiliaire temporaire[2] précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de la durée d'occupation requise.

En outre, avant les nouvelles dispositions, la personne qui était obligée de changer d'employeur pour des raisons économiques, qui ne lui étaient pas imputables, pouvait être admise au bénéfice du congé parental, de l'accord du nouvel employeur. Elle devait toutefois être légalement occupée pendant douze mois au cours des quinze mois précédant la naissance de l'enfant ou l'introduction de la procédure judiciaire en vue de l'adoption, auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg. Les nouvelles dispositions modifient cette dérogation : si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental, le congé peut être accordé à la seule condition d'obtenir l'accord du nouvel employeur.

Enfin, l'hypothèse du changement d'employeur pendant la durée du congé parental n'était pas réglementée par l'ancien texte. Cette lacune est réparée et le droit au congé parental reste ouvert en cas de changement d'employeur pendant la durée du congé parental, sous réserve de l'accord du nouvel employeur. Le congé parental doit alors être continué sans interruption.

Conditions d'octroi du 2e congé parental

La loi de 1999 énonçait que le 2e congé parental peut être pris jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

Cette condition a été précisée en ce sens que ledit congé doit être consommé à moitié avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 5 ans accomplis.

Nouveaux délais de préavis pour la demande de congé parental

Fixation d'un délai pour la demande de congé parental consécutif au congé de maternité

La loi de 1999 n'imposait pas de délai précis au salarié qui entendait prendre le congé parental consécutivement au congé de maternité ou congé d'accueil : il devait en faire la demande avant le congé de maternité ou congé d'accueil.

La loi de décembre 2006 exige que cette demande soit faite 2 mois avant le début du congé de maternité.

En cas d'adoption, la situation reste inchangée : le parent adoptant qui entend exercer son droit au congé parental tout de suite après le congé d'accueil, doit notifier sa demande à l'employeur avant le début du congé d'accueil, sans qu'il n'ait besoin de respecter un délai précis.

Allongement du délai pour la demande de congé parental non consécutif au congé de maternité

Le délai de préavis de 4 mois avant le début du congé parental est étendu dans ce cas à 6 mois.

Le congé parental et le contrat d'apprentissage

La loi de 2006 accorde à l'apprenti la possibilité de demander le report du congé parental consécutif au congé de maternité, s'il prouve que par le fait du congé, il devrait doubler l'année de formation en cours ou qu'il ne serait pas admis à l'examen à la fin de l'année en cours.

Dans ce cas dérogatoire, le congé parental peut être accordé aux deux parents jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant.

Définition de la durée de travail de référence en ce qui concerne le droit au congé parental

Le parent salarié doit détenir un contrat de travail pour une durée mensuelle de travail au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'entreprise.

La notion de durée de travail mensuelle est à présent définie comme : « la durée prévue au contrat de travail ».

Néanmoins en cas de changement de la durée de travail mensuelle applicable au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne mensuelle calculée sur l'année en question.

2 *Le contrat d'auxiliaire temporaire a été remplacé par le contrat d'appui-emploi et le contrat d'initiation à l'emploi (articles L.543-1 et suivants du Code du travail).*

Toutefois, le changement opéré après la date de la demande du congé parental n'est pas pris en compte pour la détermination du congé parental, ceci afin de prévenir tout abus pouvant résulter d'une connivence entre l'employeur et le salarié.

Durée de travail autorisée pendant le congé parental à temps partiel

Déjà avant la loi de décembre 2006, en cas de congé parental à temps partiel, le salarié devait réduire son activité professionnelle au moins de la moitié de la durée de travail normal de l'entreprise.

Dorénavant les heures supplémentaires sont prises en compte pour vérifier cette condition.

Précision des conditions dans lesquelles il peut être mis fin au contrat de travail suite au congé parental et de la procédure y afférente

La question du salarié qui ne souhaite pas reprendre son travail à la fin de son congé parental se posait fréquemment en pratique, sans qu'il n'y ait de réponse légale.

Les nouvelles dispositions viennent combler cette lacune : le salarié est tenu d'informer l'employeur de sa décision de ne pas reprendre son travail à l'issue du congé parental, et ce moyennant lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission.

Au plus tôt le premier jour suivant le dernier jour du congé parental, le salarié doit notifier en bonne et due forme à l'employeur la résiliation du contrat de travail et prester le délai de préavis y afférant, sauf dispense de travail consentie par l'employeur.

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

Nouvelle hypothèse de refus de congé parental par l'employeur

Le fait que l'employeur est tenu d'accorder le congé parental lorsqu'il est consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil reste inchangé. Cette obligation pour l'employeur tombe néanmoins lorsque la demande y relative n'a pas été notifiée dans les forme et délai prescrits par la loi.

Le sort du contrat de travail pendant le congé parental

Protection contre un licenciement expressément étendue au salarié en congé parental à temps partiel

Même si le contrat de travail du salarié n'est que partiellement suspendu dans le cas d'un congé parental à temps partiel, le salarié est protégé contre un licenciement avec préavis. Le licenciement pour faute grave reste néanmoins possible.

Garantie de réinsertion et maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé parental

La nouvelle loi consacre le droit reconnu de manière générale aux salariés de suivre pendant leur congé parental une formation professionnelle continue organisée ou offerte par l'employeur destinée à leur permettre de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

De plus, est envisagée la possibilité pour les salariés de maintenir un lien avec leur entreprise, notamment par le biais de réunions de service ou d'information ou encore de formations continues ayant pour but de garantir leur employabilité et de favoriser leur réinsertion à la fin du congé.

Report du congé parental en cas d'interruption par un nouveau congé de maternité ou d'accueil

Avant la nouvelle loi, en cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental, donnant lieu à un congé de maternité, respectivement d'accueil, celui-ci se substituait au congé parental qui prenait fin.

Cette disposition est modifiée afin que le congé de maternité ou d'accueil survenant en cours de congé parental interrompe, comme avant, le congé parental, mais que dorénavant la fraction du congé parental restant à courir soit rattachée au nouveau congé de maternité ou d'accueil.

L'éventuel nouveau congé parental consécutif au congé de maternité ou d'accueil auquel pourra prétendre l'un des parents, est reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattaché.

Prise en compte de l'indemnité du congé parental dans le calcul du RMG

Désormais l'indemnité du congé parental est mise en compte pour la détermination du droit au revenu minimum garanti (RMG).

Cessation du congé parental en cas de décès de l'enfant ou d'échec de la procédure d'adoption

L'ancien texte prévoyait qu'en cas de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal ne fait pas droit à la demande d'adoption, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès ou le rejet de la demande d'adoption. Il a droit à la moitié de l'indemnité forfaitaire mensuelle pour toute quinzaine entamée de congé parental.

Désormais le bénéficiaire a droit à un prorata de l'indemnité pour la fraction du mois entamée.

Les nouvelles dispositions précisent que, lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, le salarié 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.

La restitution intégrale des mensualités déjà perçues érigée comme sanction de certaines violations

Les mensualités déjà versées au titre de l'indemnité de congé parental donnent lieu à restitution intégrale :

- lorsque le congé parental n'est pas pris en entier et en une seule fois ;
- en cas de violation des conditions d'ouverture au congé parental, et notamment en cas :
  a. de résiliation volontaire du contrat de travail par le parent, lorsque la résiliation prend effet avant l'expiration du congé parental, ou
  b. d'interruption du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté. Toutefois, si en cas de changement d'employeur pendant le congé parental pour des raisons de nécessité économique, le parent bénéficiaire est obligé de reprendre son travail avant l'expiration du congé, les prestations versées jusqu'à cette date lui restent acquises. La preuve de la nécessité économique incombe au parent bénéficiaire.

L'indemnité de congé parental devient saisissable pour couvrir certaines dépenses effectuées dans l'intérêt de la famille

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 :

1. des frais avancés pour l'entretien ou l'éducation du ou des enfants pour lesquels le congé a été demandé ;
2. les créances qui compètent aux communes et établissements de bienfaisance en remboursement de secours alloués à des personnes indigentes, dans la mesure où ces secours concernent le ou les enfants pour lesquels le congé a été demandé ;
3. les mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt consenti pour la construction, l'acquisition, l'équipement ou l'amélioration d'un logement familial ;
4. une avance qui a été faite au parent par une institution de sécurité sociale.

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

Assouplissement des règles relatives au contrat de travail à durée déterminée (CDD) conclu pour pourvoir au remplacement d'un salarié en congé parental

Le remplacement d'un salarié absent en raison d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé pour raisons familiales ne doit plus nécessairement se faire sur le poste même occupé par le salarié absent, mais 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.

Les remplacements en cascade sont donc désormais permis, à condition que le CDD indique le nom du salarié en congé indirectement remplacé.

Enfin, la loi permet désormais de faire débuter le contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent pour congé parental trois 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) et de le faire cesser 3 mois après la fin du congé parental du salarié remplacé.

Introduction de deux nouveaux types de congés parentaux non indemnisés

Un congé parental accordé au parent qui n'a pas pris le 1er congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil et qui souhaite réserver le 2e congé parental (avant l'âge de 5 ans de l'enfant) à l'autre parent ou qui ne peut plus prétendre à ce 2e congé parental du fait que l'autre parent l'ait déjà pris.

Il s'agit d'un congé parental non indemnisé de 3 mois.

Le parent doit en faire la demande au moins 6 mois avant la date souhaitée de début du congé parental par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur est tenu d'accorder le congé ainsi demandé sans possibilité de report.

Un congé parental temporaire pour les enfants nés entre le 1er janvier 1994 et le 31 décembre 1998

Par la loi de 2006, il avait été instauré temporairement un congé parental non indemnisé en faveur des parents élevant dans leur foyer des enfants nés entre le 1er janvier 1994 et le 31 décembre 1998, pour autant qu'ils n'avaient pas encore bénéficié d'un congé parental pour les mêmes enfants.

Le parent devait demander ce congé à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard le 30 juin 2007, tout en respectant un préavis de 6 mois avant la date de début du congé parental.

Ledit congé devait être entamé avant le 1er janvier 2008.

Loi du 13 mai 2008 *portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé et modifiant 1. le Code du travail ; 2. le Code des assurances sociales ; 3. la loi modifiée du 8 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension ; 4. la loi modifiée du 4 avril 1924 portant création de chambres professionnelles à base élective ; 5. le chapitre VI du Titre I de la loi modifiée du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire ; 6. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ; 7. la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'État.*

Cette loi a supprimé la distinction dans le secteur privé entre les régimes d'ouvriers et d'employés et introduit un régime unique de salariés. En conséquence, les dispositions relatives à la loi modifiée du 12 février 1999 ont été adaptées et intégrées dans le livre IV, intitulé « Prestations familiales », au niveau des articles 306 à 308 du Code de la sécurité sociale.

Loi du 19 juin 2013 *portant modification du Code du travail, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État et de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux. (Mémorial A, juin 2013, page 1566)*

Cette loi a transposé la directive 2010/118/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental et abrogeant la directive 96/34/CE.

L'accord révisé prolonge d'un mois la durée minimale du congé parental non-indemnisé de 3 mois à 4 mois.

Par ailleurs, l'accord apporte d'autres améliorations ayant pour objet de faciliter le retour au travail après le congé parental en octroyant aux salariés le droit de demander l'assouplissement de leurs conditions de travail.

La législation nationale a donc été modifié sur ces deux points.

Durée du congé parental non rémunéré de 3 mois

Comme exposé ci-dessus, si le 1er congé n'est pris ni par la mère ni par le père, il est définitivement perdu. Les parents ne disposent alors plus que d'un seul congé rémunéré à prendre avant le 5e anniversaire de l'enfant.

Cependant un congé parental non rémunéré de 3 mois est tout de même accordé sur demande au parent qui n'a pas depuis la loi du 22 décembre 2006 pris le 1er congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil et qui souhaite réserver le 2e congé parental (avant l'âge de 5 ans de l'enfant) à l'autre parent.

La durée de 3 mois de cette formule de congé parental n'étant plus conforme aux exigences minimales des nouvelles règles européennes, ce congé a donc été augmenté de 3 à 4 mois.

Possibilité pour le parent d'assouplir ses conditions de travail au retour du congé parental

Les salariés ont désormais le droit de demander à leur employeur, dès leur retour d'un congé parental, un aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser une année après la date fixée pour leur retour dans l'entreprise.

Ce nouveau droit n'impose cependant pas à l'employeur l'obligation d'accorder la flexibilité demandée. Néanmoins, l'employeur a l'obligation de prendre la requête du travailleur en considération, de l'examiner et d'y répondre en tenant compte de ses propres besoins ainsi que de ceux des travailleurs. Lorsque l'employeur rejette la demande faite par le travailleur, il est tenu de justifier son rejet de la demande.

La loi précise que le non-respect de ces nouvelles règles par l'employeur donne droit, au profit du salarié, à des dommages et intérêts, à fixer par le tribunal du travail.

Loi du 23 juillet 2016 *portant modification 1. du Code de la sécurité sociale ; 2. de la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu et abrogeant la loi modifiée du 21 décembre 2007 concernant le boni pour enfant. (Mémorial A, 2016, page 2347)*

Cette loi, entrée en vigueur le 1er août 2016, a considérablement modifié le système des prestations familiales.

En effet, cette réforme a porté tant sur l'allocation familiale proprement dite que sur l'allocation de naissance et l'allocation de rentrée scolaire. Le boni pour enfant a, quant à lui, été supprimé pour être incorporé directement au montant de l'allocation familiale. Pour rappel, l'allocation de maternité et l'allocation d'éducation avaient déjà été abrogées par la loi du 19 décembre 2014 relative a la mise en œuvre du paquet d'épargne.

Les points saillants de cette réforme sont :

- l'abolition de la notion de « groupe familial » ;
- l'introduction d'un montant uniforme de 265€ pour l'allocation familiale (boni pour enfant inclus) pour chaque enfant qui entre dans le système à partir du 1er août 2016 - les autres bénéficiaires n'étant pas concernés -, mais limitation de l'âge maximum pour l'octroi à 25 ans (au lieu de 27 ans) ;
- de nouveaux montants pour la majoration d'âge fixés à 20€ (au lieu de 16,17) et 50€ (au lieu de 48,52) pour, respectivement, les enfants entre 6 et 11 ans et ceux de 12 ans et plus ;
- de nouveaux montants uniformes pour l'allocation de rentrée scolaire fixés à 115€ et 235€ pour, respectivement, les enfants entre 6 et 11 ans et ceux de 12 ans et plus – même nés avant l'entrée en vigueur de la réforme ;
- un nouveau montant pour l'allocation spéciale supplémentaire fixé à 200€ (auparavant 185,60€), mais limitation de l'âge maximum pour l'octroi à 25 ans (au lieu de 27 ans) ;
- l'enfant ne doit plus nécessairement résider dans le ménage de celui qui ouvre droit à l'allocation ;
- la prescription pour le paiement des arrérages des prestations fixée à 1 an (au lieu de 2 ans) ;

- la nouvelle dénomination de la Caisse nationale des prestations familiales qui devient la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) ou d'*Zukunftskeess*[3]. Elle gère toutes les prestations prévues au Livre IV du Code de la sécurité sociale (l'allocation de naissance, l'allocation familiale au sens strict, l'allocation de rentrée scolaire et l'indemnité de congé parental). Sont ainsi rassemblées au sein d'une seule et même entité la totalité des prestations familiales en espèces et en nature.

Par ailleurs, désormais, toutes les prestations, à l'exception de l'allocation de naissance, peuvent être cédées, mises en gage ou saisies seulement jusqu'à concurrence de la moitié du terme mensuel dû, pour 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.

Auparavant le plafond différait pour l'indemnité de congé parental, qui était soumise au même régime que les salaires. Les salaires sont répartis en 5 tranches, avec pour chaque tranche, un taux de saisissabilité différent fixé par règlement grand-ducal.

Loi du 3 novembre 2016 *portant réforme du congé parental et modifiant 1. le Code du travail ; 2. le Code de la sécurité sociale ; 3. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ; 4. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ; 5. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ; 6. la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création de congés d'accueil pour les salariés du secteur privé ; 7. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales ; 8. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail. (Mémorial A, 2016, page 4201)*

Cette loi a procédé à une refonte du congé parental afin d'une part de le rendre plus attrayant pour les parents et d'autre part de tenir compte des décisions rendues au niveau européen.

Ses objectifs visent à mieux répondre aux besoins des parents, dans le souci d'améliorer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Son objectif principal est d'augmenter la proportion des pères qui en profitent afin de favoriser l'égalité des chances, mais aussi d'accroître de manière générale le nombre de personnes qui y ont recours.

Le congé parental devient donc fractionnable et indemnisé par un réel revenu de remplacement, ce qui en fait un congé plus « sur mesure ».[4]

Âge de l'enfant augmenté

La limite d'âge de l'enfant pour lequel le 2e congé parental peut être pris est augmentée. Elle passe de 5 ans à 6 ans en cas de naissance et à 12 ans en cas d'adoption.

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

Élever l'enfant dans son foyer pendant le congé parental

Il n'est plus requis que l'enfant soit élevé dans le foyer familial depuis la naissance ou l'accueil de l'enfant concerné. Ainsi suffira-t-il que l'enfant soit principalement dans le foyer du parent demandeur du congé parental pendant la durée du congé.

3 *Plus d'informations sur www.cae.public.lu*

4 *Source : rapport de la Commission de Famille et de l'Intégration (06/10/2016) document parlementaire n°6935/9A.*

Salarié à temps partiel : seuil abaissé à 10 heures par semaine

Dans le but de rendre le congé parental accessible aux personnes ne disposant pas d'un travail à plein ou à mi-temps, la condition d'affiliation pendant les douze mois précédant le début du congé parental, qui était de 20 heures au minimum, a été revue à la baisse et fixée à dix heures par semaine.

Cette diminution vise à pallier l'abrogation de l'allocation d'éducation dans le cadre du « Zukunftspak ». Cette allocation profitait principalement aux personnes sans activité professionnelle, alors que l'octroi du congé parental exigeait une activité professionnelle d'au moins 20 heures par semaine. Ainsi, le cercle des personnes souhaitant interrompre leur carrière pour se consacrer à l'éducation de leur enfant, tout en gardant un lien avec leur activité professionnelle, sera agrandi.

Le nouveau congé parental pourra bénéficier aux personnes qui cumulent plusieurs contrats de travail auprès de divers employeurs (comme par exemple les employés de maison ou les personnes de charge occupées dans les ménages privés). Précisons que chaque parent détenteur d'un contrat de travail pour moins de 20 heures par semaine ou qui est employé auprès de plus d'un employeur, a droit à la seule formule du congé parental à plein temps de 4 mois ou de 6 mois par enfant.

Parents en congé parental en même temps

Désormais les deux parents pourront être à la même période en congé parental, que ce soit à plein temps ou à temps partiel.

Délai de préavis raccourci de 6 à 4 mois pour le 2e congé parental

Le délai de notification à l'employeur a été réduit de 6 à 4 mois pour le 2e congé parental pour permettre au parent qui ne bénéficie pas du congé de maternité de bénéficier du congé parental au moment de la naissance de l'enfant.

Trois formules de congé parental

Le principe que le congé parental doit être pris en entier en une seule fois est remplacé par un système à trois formules qui a vocation à donner plus de souplesse lors de la prise d'un congé parental :

- congé parental à plein temps de 4 ou 6 mois : le salarié arrête complètement de travailler.
- congé parental de 8 à 12 mois à temps partiel : un salarié dont la durée de travail est au moins de la moitié de la durée de travail normale de l'entreprise a le droit de choisir ce demi-congé parental qui correspondra effectivement à une réduction du temps de travail du salarié concerné de 50% et non plus à une réduction de 20 heures par semaine.
- nouvelle formule de congé parental fractionnable : un salarié travaillant 40 heures par semaine auprès d'un même employeur, aura la possibilité, de l'accord de l'employeur, de réduire son activité professionnelle de 20% par semaine ou de réduire son activité professionnelle sur une durée de 4 mois distincts dans une période de 20 mois.

Le 1er congé parental doit toujours obligatoirement être pris consécutivement au congé de maternité, d'allaitement ou d'accueil.

L'employeur est obligé d'accepter un congé parental à plein temps. Il peut refuser un congé parental à mi-temps ou un congé fractionné, mais dans ce dernier cas il aura l'obligation de soumettre une proposition alternative.

Les modalités du congé parental fractionné sont à arrêter d'un commun accord entre l'employeur et le parent dans un plan de congé parental qui est à introduire avec la demande auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles 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 deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification. Dans le cadre de cet entretien, l'employeur doit motiver sa décision et proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent. Si deux semaines après cet entretien, les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de 6 mois ou de 4 mois à plein temps.

Apprenti

La personne disposant d'un contrat d'apprentissage ne pourra recourir qu'au seul congé parental à plein temps de 4 ou de 6 mois.

Salarié en période d'essai

La nouvelle loi précise que dans le cas d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, le droit au congé parental ne peut prendre effet et le congé ne peut être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai.

Indemnisation du congé parental

L'indemnité forfaitaire actuelle de 1.778,31€ par mois pour le congé à plein temps et de 889,15€ par mois pour le congé à temps partiel sera remplacée par un réel revenu de remplacement payé en continuation et au prorata de la rémunération perdue par le parent bénéficiaire, en prenant comme référence le revenu cotisable au titre de l'assurance pension sur les douze mois précédant le début du congé parental.

Ce revenu de remplacement aura une limite inférieure de 1.998,59€ brut par mois (= salaire social minimum non qualifié au 1er janvier 2017 à l'indice 794,54) et une limite supérieure correspondant au montant du salaire social minimum non qualifié augmenté de 2/3), soit 3.330,98€ brut par mois.

Ces montants correspondent toujours à des contrats de travail à plein temps.

L'indemnité sera soumise aux charges sociales et fiscales applicables en matière des salaires, la part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse pour l'avenir des enfants et la part salariale à charge du parent.

Par rapport au caractère saisissable de l'indemnité, le régime antérieur est réintroduit : l'indemnité de congé parental peut être cédée, mise en gage ou saisie 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.

Dispositions transitoires

Les nouvelles dispositions s'appliqueront aux demandes introduites auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants après le 1er décembre 2016.

Toutefois, si la demande de congé parental a été introduite avant le 1er décembre 2016 et que le congé parental doit débuter après le 1er décembre, le parent bénéficiaire a plusieurs choix :

- il ne fait aucune démarche et il reste sous l'ancien régime ;
- il veut maintenir la forme de son congé parental (6 mois à plein temps, 12 mois à mi-temps), mais bénéficier de la nouvelle indemnité : il doit adresser un courrier recommandé à la Caisse pour l'avenir des enfants ;
- il veut un tout nouveau modèle de congé parental (p.ex. 4 mois), il faut introduire une nouvelle demande qui exige un nouvel accord de son employeur.

Par contre, si le congé parental a commencé avant le 1er décembre 2016, le parent bénéficiaire reste obligatoirement sous l'ancien régime.

LE CONGÉ PARENTAL

1. Son objectif
2. Ses traits caractéristiques
3. Ses conditions d'obtention
4. Sa durée
5. Sa demande
6. L'attitude de l'employeur face à une demande de congé parental
7. La protection du salarié pendant et après le congé parental
8. L'interruption du congé parental par un nouveau congé de maternité ou congé d'accueil
9. Sa cessation anticipée
10. L'indemnité due pendant le congé parental

LE CONGÉ PARENTAL

Articles L.234-43 à 49 du Code du travail

Articles L.122-1 à 3 du Code du travail

Articles 306 à 315 du Code de la sécurité sociale

1 SON OBJECTIF

Le congé parental permet aux parents, suite à la naissance ou à l'adoption d'un/plusieurs enfant(s), d'interrompre leur carrière professionnelle pour assurer une présence auprès de cet/ces enfant(s) à des moments importants de son/leur développement, tout en ayant la certitude de retrouver leur poste de travail à la fin du congé.

2 SES TRAITS CARACTÉRISTIQUES

2.1. CHAQUE PARENT A DROIT INDIVIDUELLEMENT À UN CONGÉ PARENTAL

Le congé parental est un droit individuel pour chacun des deux parents. Cela signifie que la mère et le père peuvent tous les deux obtenir un congé parental en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant.

Si les parents ont tous les deux droit au congé parental, l'un d'entre eux doit le prendre consécutivement au congé de maternité ou d'accueil (1er congé parental). À défaut, le droit afférent est perdu.

L'autre parent peut prendre le sien jusqu'à l'âge de 6 ans accomplis de l'enfant ou 12 ans accomplis en cas d'adoption (2e congé parental) [5].

Le début de ce congé parental, appelé « 2e congé parental » doit se situer avant la date du 6e, respectivement du 12e anniversaire de l'enfant.

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leurs demandes respectives lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. À défaut de commun accord, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

5 *En cas d'adoption, le congé parental doit néanmoins 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.*

Le 1er et le 2e congé parental

1er congé parental

Il s'agit du congé qui est pris directement à la fin du congé de maternité ou du congé d'accueil soit par la mère, soit par le père.

2e congé parental

On entend par là le congé qui peut être pris par l'autre parent jusqu'à l'âge de 6 ans de l'enfant/ jusqu'à l'âge de 12 ans de l'enfant. [6]

La règle imposant aux parents de prendre l'un des deux congés immédiatement après le congé de maternité ou le congé d'accueil, sous peine de le perdre, connaît **deux exceptions** :

1. la première concerne la mère ou le père, vivant seul avec son enfant, qui n'ont droit qu'à un seul congé parental. Ils ne sont pas obligés de le prendre directement après le congé de maternité/congé d'accueil. Ils peuvent, s'ils le désirent, prendre leur congé plus tard, mais en tout état de cause avant le 6e anniversaire de l'enfant/12e anniversaire en cas d'adoption [7] ;
2. si un seul des parents a droit au congé parental, du fait notamment que l'autre parent ne travaille pas, il peut choisir entre le 1er et le 2e congé. Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le début du premier congé parental est fixé au premier jour de la 3e semaine qui suit l'accouchement, ou en cas d'adoption, à partir du jugement d'adoption.

2.2. LE CONGÉ PARENTAL EST UNIQUEMENT ACCORDÉ SUR DEMANDE

S'il est un droit individuel pour les père et mère d'un enfant en bas âge, le congé parental n'est pas pour autant un droit automatique.

Celui qui veut en profiter doit faire une demande auprès de son employeur. Les formalités entourant cette démarche sont expliquées aux pages 32 et suivantes.

2.3. L'EMPLOYEUR EST EN PRINCIPE OBLIGÉ D'ACCORDER UN 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 forme et délai légaux.

Le non-respect de ces 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 2e congé, l'employeur a la possibilité non pas de le refuser, mais de reporter le début du congé à une date ultérieure (voir page 35).

6 En cas d'adoption, le congé parental doit néanmoins 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.

7 En cas d'adoption, le congé parental doit néanmoins 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.

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

1. 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.

2. 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 ;

3. 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 ;

4. tant que le salarié est en période d'essai, le congé parental ne peut pas être demandé.

2.4. TROIS FORMULES POSSIBLES DE CONGÉ PARENTAL

Le principe que le congé parental doit être pris en entier en une seule fois est remplacé par un système à trois formules :

- congé parental à plein temps de 4 ou 6 mois : le salarié arrête complètement de travailler. Dans cette formule, le congé parental doit être prise en entier et en une seule fois ;
- congé parental de 8 à 12 mois à temps partiel : un salarié dont la durée de travail est au moins de la moitié de la durée de travail normale de l'entreprise a le droit de choisir ce demi-congé parental qui correspondra effectivement à une réduction du temps de travail du salarié concerné de 50%. Dans cette formule, le congé parental doit être prise en entier et en une seule fois ;
- nouvelle formule de congé parental fractionnable : un salarié travaillant 40 heures par semaine auprès d'un même employeur, aura la possibilité, de l'accord de l'employeur, de réduire son activité professionnelle de 20% par semaine ou de réduire son activité professionnelle sur une durée de 4 mois distincts au cours d'une période de 20 mois.

2.5. LE CONGÉ PARENTAL PEUT ÊTRE PRIS PAR LES DEUX PARENTS EN MÊME TEMPS

Depuis le 1er décembre 2016, les deux parents peuvent être à la même période en congé parental, que ce soit à plein temps ou à temps partiel.

2.6. LE CONGÉ PARENTAL N'EST PAS TRANSFÉRABLE D'UN PARENT À L'AUTRE

Le congé parental ne peut pas être transféré d'un parent à l'autre. L'un des parents ne peut pas renoncer à son congé au profit de l'autre parent. S'il ne le prend pas lui-même, le congé est perdu.

ATTENTION : Un des parents doit prendre son congé parental juste après le congé de maternité ou d'accueil. À défaut, le droit au 1er congé parental est perdu.

2.7. LE CONGÉ PARENTAL EST INDEMNISÉ PAR UN REVENU DE REMPLACEMENT PLAFONNÉ

L'indemnité de congé parental devient un réel revenu de remplacement, calculé sur la base du revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des douze mois précédant le début du congé parental, avec une limite inférieure de 1.998,59€ brut par mois (= salaire social minimum non qualifié au 1er janvier 2017 à l'indice 794,54) et une limite supérieure de 3.330,98€ brut par mois (= salaire social minimum non qualifié au 1er janvier 2017 à l'indice 794,54 augmenté de deux tiers).

Ces montants correspondent à des contrats de travail à plein temps.

Le congé parental est indemnisé au prorata de la rémunération perdue par le parent bénéficiaire et des heures effectivement prestées en moyenne sur les 12 mois précédant le début du congé parental.

À l'instar des autres revenus, l'indemnité est soumise aux charges sociales et fiscales applicables en matière des salaires, la part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) ou d'*Zukunftskeess*[8] et la part salariale à charge du parent.

Un calculateur est mis à disposition sur le site de la CAE[9].

RÉSUMÉ

Les caractéristiques du congé parental

- Chaque parent a droit individuellement à un congé parental.
- Le congé parental est uniquement accordé sur demande.
- L'employeur est en principe obligé d'accorder un congé parental demandé conformément aux conditions de forme et de délai légales.
- Trois formules possibles de congé parental.
- Le congé parental peut être pris simultanément par les deux parents.
- Le congé parental n'est pas transférable d'un parent à l'autre.
- Le congé parental est indemnisé par un revenu de remplacement plafonné.

8 *La Caisse nationale des prestations familiales a été rebaptisée « Caisse pour l'avenir des enfants » (CAE) ou d'Zukunftskeess par la loi du 23 juillet 2016.*

9 *www.cae.public.lu*

3 SES CONDITIONS D'OBTENTION

Pour avoir droit à un congé parental, plusieurs conditions doivent être remplies cumulativement.

Il s'agit, d'une part, de conditions tenant à la situation familiale du demandeur, et, d'autre part, de conditions relatives à la situation professionnelle du demandeur.

Le congé parental ne reste valable qu'aussi longtemps que toutes ces conditions sont remplies.

3.1. LA SITUATION FAMILIALE DU DEMANDEUR

Être parent d'un enfant de moins de 6 ans en cas de naissance/12 ans en cas d'adoption

La première condition est que le demandeur soit parent d'un enfant âgé de moins de 6 ans accomplis/12 ans accomplis en cas d'adoption. [10]

Se consacrer à l'éducation de l'enfant

La deuxième condition veut que le demandeur se consacre principalement à l'éducation de l'enfant et qu'il n'exerce aucune activité professionnelle durant le congé parental à plein temps.

Il doit élever cet enfant dans son foyer et s'adonner principalement à son éducation pendant la durée du congé parental.

Cependant, dans l'hypothèse du congé parental à temps partiel, il est possible de cumuler le congé parental à temps partiel avec l'exercice d'une activité professionnelle à temps partiel auprès du même employeur, à condition que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse pas la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental.

Dans l'hypothèse du congé parental fractionné, le salarié continue l'exercice de son activité professionnelle en réduisant sa durée de travail soit à raison de 20% par semaine, soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois.

EXEMPLE

Les salariés de l'entreprise A travaillent normalement 40 heures par semaine. Si le demandeur veut cumuler le congé parental à temps partiel avec une activité professionnelle, il peut au maximum travailler 20 heures par semaine.

3.2. LA SITUATION PROFESSIONNELLE DU DEMANDEUR

Outre les conditions familiales décrites ci-avant, le parent qui souhaite obtenir un congé parental doit avoir une des qualités suivantes :

- être salarié ;
- être apprenti ;

10 *En cas d'adoption, le congé parental doit néanmoins 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.*

- exercer une profession indépendante ou libérale ;
- être fonctionnaire, employé ou ouvrier de l'État, d'une commune, d'un établissement public ou agent de la société nationale des chemins de fer.

Cette condition doit être donnée :

- au moment de la naissance de l'enfant ou de l'accueil de l'enfant à adopter ;
- lors de la demande de congé parental ;
- au début du congé parental ;
- en principe sans interruption pendant au moins 12 mois continus précédant immédiatement le début du congé parental ;
- pendant toute la durée du congé parental.

Les conditions à remplir si le demandeur est salarié ou apprenti

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.

  De même, 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.
- Cette occupation, en cas d'activité salariale, 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 de travail du salarié est au moins égale à 10 heures de travail par semaine.

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

  Pour 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.

  Est prise en compte la durée de travail applicable au parent bénéficiaire à la date de la notification de la demande à l'employeur. Toutefois, 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.

Le congé parental et le salarié en période d'essai

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée 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.

Le congé parental et la fin d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD)

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.

Le congé parental et l'apprenti

Le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage ne peut prétendre qu'à la seule formule du congé parental à plein temps de 4 ou 6 mois par enfant.

Pendant le contrat d'apprentissage, la durée de la formation professionnelle de base, ainsi que celle de la formation professionnelle initiale sont prolongées par le congé parental.

Les conditions à remplir par le membre d'une profession libérale ou indépendante

Le membre d'une profession libérale ou indépendante doit être affiliée obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise. Cette condition doit être donnée au moment de la naissance ou de l'accueil de l'enfant, ainsi que pendant les 12 mois précédant immédiatement le début du congé parental.

4 SA DURÉE

4.1. CONGÉ PARENTAL À PLEIN TEMPS, À TEMPS PARTIEL OU FRACTIONNÉ

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 de travail presté 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.

EXEMPLE

1. *La durée légale de travail de 40 heures par semaine est applicable dans l'entreprise. Si un salarié travaillant 40 heures par semaine veut prendre un congé parental à temps partiel, il doit réduire son occupation à 40 - 20 = 20 heures par semaine.*
2. *Au cas où le salarié ne travaille par exemple que 32 heures par semaine, il doit réduire son activité professionnelle de moitié, soit 32 : 2 = 16 heures par semaine.*
3. *Le salarié ne travaillant que 20 heures par semaine a le choix entre un congé à plein temps de 4 ou de 6 mois ou un congé à temps partiel de 8 ou de 12 mois :*
   - *il opte pour un congé parental à plein temps et suspend intégralement son activité ;*
   - *il opte pour un congé parental à temps partiel de 12 mois. Il continuera à travailler 10 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 quatre 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)[11] 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 endéans 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.

11 *La Caisse nationale des prestations familiales a été rebaptisée « Caisse pour l'avenir des enfants » (CAE) ou d'Zukunftskeess par la loi du 23 juillet 2016.*

Activités du salarié avant le congé parental	Formule de congé parental		Temps de travail pendant le congé parental
Plusieurs contrats de travail/ activités professionnelles d'au moins 10 heures par semaine	Congé parental à plein temps • de 4 mois • de 6 mois		Suspension intégrale de l'activité
Un seul contrat de travail entre 10 heures par semaine et mi-temps	Congé parental à plein temps • de 4 mois • de 6 mois		Suspension intégrale de l'activité
Un seul contrat de travail entre mi-temps et plein temps	Congé parental à plein temps • de 4 mois • de 6 mois		Suspension intégrale de l'activité
	Congé parental à temps partiel • de 8 mois • de 12 mois		Réduction de 50% de l'activité durant le congé parental
Un seul contrat de travail à plein temps	Congé parental à plein temps • de 4 mois • de 6 mois		Suspension intégrale de l'activité
	Congé parental à temps partiel • de 8 mois • de 12 mois		Réduction de 50% de l'activité durant le congé parental
	Congé parental fractionné	8 heures par semaine sur une période de 20 mois	Réduction de 20% de l'activité par semaine durant le congé parental
		4 périodes d'1 mois sur une période maximale de 20 mois	Suspension intégrale de l'activité durant les 4 périodes de congé parental
Contrat d'apprentissage	Congé parental à plein temps • de 4 mois • de 6 mois		Suspension intégrale de l'activité

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.

4.2. CONGÉ PARENTAL EN CAS DE NAISSANCE MULTIPLE OU D'ADOPTION MULTIPLE

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

Étant donné qu'il s'agit d'un droit individuel par rapport à chaque enfant, le parent demandeur devrait pouvoir choisir de prendre le congé pour seulement un des enfants ou pour chacun des enfants.

Pour toute précision supplémentaire, veuillez vous adresser directement au département « congé parental » de la CAE.

La durée selon le nombre d'enfants

1. **Accouchement ou adoption d'un enfant**
   - 4 ou 6 mois congé à plein temps ;
   - 8 ou 12 mois congé à temps partiel ;
   - congé parental fractionné : - 8 heures par semaine sur 20 mois,
     - 4 périodes d'1 mois sur une période maximale de 20 mois.
2. **Accouchement ou adoption multiple**
   - 4 ou 6 mois congé à plein temps pour chaque enfant ;
   - 8 ou 12 mois congé à temps partiel pour chaque enfant ;
   - congé parental fractionné : - 8 heures par semaine sur 20 mois pour chaque enfant,
     - 4 périodes d'1 mois sur une période maximale de 20 mois pour chaque enfant.

5 SA DEMANDE

Comme il a été dit plus haut, le congé parental n'est pas un droit automatique pour les parents. Au contraire, il est uniquement accordé sur demande auprès de l'employeur.

Cette demande doit prendre la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception et doit intervenir endéans un certain délai. Des modèles-types de ces demandes, figurent aux pages 52 et 53.

5.1. LES FORMALITÉS À ACCOMPLIR PAR LES SALARIÉS, APPRENTIS ET LES DÉLAIS DE PRÉAVIS

La demande de congé parental à adresser à l'employeur

Les délais à respecter lors de l'introduction d'une demande de congé parental ne sont pas les mêmes suivant qu'il s'agit du 1er ou du 2e congé :

- pour ce qui est du congé parental consécutif au congé de maternité (1er congé), la demande doit parvenir à l'employeur au plus tard **2 mois** avant le début du congé de maternité ;

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

- en ce qui concerne le 2e congé (c'est-à-dire celui qui peut être pris jusqu'à l'âge de 6 ans de l'enfant), la demande doit parvenir à l'employeur en respectant un préavis de **4 mois** précédant le début du congé parental.

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

12 *En cas d'adoption, le congé parental doit néanmoins 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.*

Il est important de souligner que le 2e congé parental doit être commencé avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 6 ans/12 ans en cas d'adoption [12]. Il convient dès lors d'introduire sa demande en temps utile, compte tenu de la possibilité pour l'employeur de reporter éventuellement le congé (voir page 35).

EXEMPLE

1. *Le salarié travaille dans une entreprise occupant moins de 15 salariés. L'employeur peut de ce fait demander un report du congé de 6 mois.*

   Si le salarié veut être sûr de débuter son congé parental avant le 6e anniversaire de l'enfant, il est prudent d'introduire la demande au moins 10 mois avant le 6e anniversaire de l'enfant, tout en s'assurant que le congé parental soit entamé avant cette date anniversaire.

2. *Le salarié occupe une fonction de cadre supérieur et participe en cette qualité à la direction effective de l'entreprise qui compte plus de 15 salariés.*

   Au cas où il demande un congé parental, l'employeur peut retarder le début de ce congé de 2 mois.

   Si le salarié veut être sûr d'avoir débuté son congé parental avant le 6e anniversaire de l'enfant, il est prudent d'introduire la demande au au moins 6 mois avant le 6e anniversaire de l'enfant, tout en s'assurant que le congé parental soit entamé avant cette date anniversaire.

Les démarches administratives à accomplir

Pour pouvoir toucher l'indemnité de congé parental, il faut introduire une demande écrite auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) [13], qui est l'administration compétente pour le congé parental. Cette demande correspond en fait à un formulaire préétabli à retirer à la CAE ou à télécharger sur son site internet www.cae.public.lu (voir page 61).

Ce formulaire, dûment rempli et certifié par l'employeur, doit être retourné à la CAE, accompagnée, le cas échéant, du plan de congé parental [14] :

- concernant le 1er congé parental, dans les 15 jours suivant la notification de la demande de congé parental à l'employeur ;
- concernant le 2e 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 quatre semaines accordé à l'employeur pour reporter le congé.

Après réception de la demande, la CAE contacte le demandeur en vue de la production des pièces justificatives qui doivent, le cas échéant, encore être versées.

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 ;
- si la mère décide d'allaiter son enfant, la prolongation du congé de maternité en découlant doit être communiquée à la Caisse avant la 7e semaine suivant l'accouchement ;

  Si la mère n'allaite pas, elle doit en informer la CAE par écrit dans le même délai, c'est-à-dire avant la 7e semaine suivant l'accouchement.
- 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.

13 *La Caisse nationale des prestations familiales a été rebaptisée « Caisse pour l'avenir des enfants » (CAE) ou d'Zukunftskeess par la loi du 23 juillet 2016.*

14 *Pour un congé fractionné (voir page 30)*

L'indemnité est versée à la fin de chaque mois pour lequel elle est due, à condition que la demande et les autres pièces justificatives aient été introduites dans le délai prescrit. En cas de présentation tardive de la demande ou des autres pièces justificatives requises, elle est versée dès que l'instruction du dossier par la Caisse est terminée.

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

Les administrations et établissements publics, notamment les organismes de sécurité sociale, ainsi que les employeurs concernés, sont tenus de fournir à la CAE tous les renseignements que celle-ci leur demande pour le contrôle des conditions d'obtention du congé parental et le calcul de l'indemnité.

5.2. LES FORMALITÉS À ACCOMPLIR PAR LE MEMBRE D'UNE PROFESSION LIBÉRALE OU INDÉPENDANTE

Si le demandeur a le statut d'indépendant, il doit adresser sa demande directement à la CAE.

Il certifie le début de son congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à sa demande, qui est à notifier à la Caisse deux mois avant le début de la période ouvrant droit à l'indemnité pécuniaire de maternité en ce qui concerne le 1er congé parental et au moins quatre mois avant le début du 2e congé parental.

6 L'ATTITUDE DE L'EMPLOYEUR FACE À UNE DEMANDE DE CONGÉ PARENTAL

Lorsqu'un parent soumet à son employeur une demande pour obtenir un congé parental, l'attitude que peut ou doit adopter l'employeur face à cette demande n'est pas la même suivant qu'il s'agit du 1er ou du 2e congé.

6.1. AUCUN REFUS NE PEUT ÊTRE OPPOSÉ À UNE DEMANDE PORTANT SUR LE 1er CONGÉ PARENTAL

Lorsqu'un parent fait une demande pour obtenir un congé parental directement à la fin du congé de maternité ou du congé d'accueil, l'employeur doit l'accepter, si elle a été notifiée dans les forme et délai prescrits par la loi.

Le droit au premier congé parental est dès lors absolu lorsque la demande a été faite dans les forme et délai requis.

Rappelons simplement que l'employeur peut exiger que ce premier congé soit pris à plein temps et non à temps partiel ou de manière fractionnée.

6.2. UN REPORT EST POSSIBLE LORSQU'IL S'AGIT DU 2e CONGÉ PARENTAL

L'employeur peut, sous certaines conditions, demander le report de la date du début du 2e congé parental, lorsque la date indiquée par le salarié lui pose problème.

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.

Les cas dans lesquels l'employeur peut demander un report du congé parental, de **2 mois** au maximum, sont les suivants :

- 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.

Lorsque le travail est de nature saisonnière et que le congé se situe dans une période de nature saisonnière. Le congé peut alors être reporté **à la fin de la période saisonnière**.

Le fait qu'une entreprise occupe moins de 15 salariés est également considéré à lui tout seul comme un motif valable de report. Dans ce cas, l'employeur a même la possibilité de demander un report du congé de **6 mois** au maximum.

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 dans les entreprises d'au moins 15 salariés.

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 ou sectoriel présents au sein de la délégation du personnel et 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 Président du 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.

Il s'agit notamment des cas où l'enfant est victime d'une maladie ou d'un accident nécessitant la présence d'un parent. Cette nécessité doit être documentée à l'aide d'un certificat médical. Une autre hypothèse est celle de problèmes scolaires ou de troubles comportementaux de l'enfant. Ces problèmes ou troubles doivent être justifiés par un certificat établi par l'autorité scolaire compétente.

RÉSUMÉ

Le report du congé parental

1. **Durée du report**

- dans les entreprises de 15 salariés et plus : 2 mois au maximum.
- dans les entreprises de moins de 15 salariés : 6 mois au maximum.
- travail de nature saisonnière (peu importe la taille de l'entreprise) : jusqu'à la fin de la période de nature saisonnière.

2. **Motifs de report pouvant être invoqués**

- perturbation de l'organisation en cas de demandes simultanées ;
- impossibilité d'organiser le remplacement du parent pendant le préavis de 4 mois en raison de la spécificité de son travail ou d'une pénurie de main-d'œuvre dans la branche d'activité considérée ;
- le salarié qui est cadre supérieur et participe à la direction effective de l'entreprise ;
- demande intervenant pendant une période de nature saisonnière ;
- demande présentée dans une entreprise occupant moins de 15 salariés.

3. **Cas où le report est exclu**

- accord donné par l'employeur ;
- absence de réponse de l'employeur dans les 4 semaines ;
- désaccord entre les différents employeurs du parent ;
- survenance d'un événement grave en relation avec l'enfant.

Contrat de travail à durée déterminée (CDD) en vue du 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.

7 LA PROTECTION DU SALARIÉ PENDANT ET APRÈS LE CONGÉ PARENTAL

Pendant la durée du congé parental, la relation de travail entre l'employeur et le bénéficiaire est maintenue, même si elle est temporairement suspendue.

En effet, pendant la durée du congé parental à plein temps, le contrat de travail est suspendu intégralement, tandis que pendant la durée du congé parental à temps partiel ou les périodes de congé parental fractionnée, le contrat de travail est suspendu partiellement ou proportionnellement.

Cela entraîne qu'à l'expiration du congé parental, le salarié est en droit de réintégrer son poste de travail.

7.1. LA GARANTIE DE RÉEMPLOI ET SON ÉTENDUE

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.

7.2. LA PROTECTION CONTRE UN LICENCIEMENT

Afin de garantir au salarié l'exercice plein et entier de son droit au congé parental, il est interdit à l'employeur de le licencier pendant le congé parental, comme de le convoquer à un entretien préalable à un licenciement avec préavis.

Cependant, cette protection n'est pas absolue. Elle joue seulement pour un licenciement avec préavis et ne s'applique pas en cas de licenciement prenant appui sur une faute grave commise par le salarié.

Cette protection joue tant pendant le congé parental à plein temps que pendant le congé parental à temps partiel ou fractionné. Même si le contrat de travail du salarié n'est que partiellement/proportionnellement suspendu dans le cas d'un congé parental à temps partiel ou fractionné, l'employeur ne peut pas licencier ce salarié pour des faits qui se sont produits pendant ses heures de travail, sauf en cas de faute grave.

Le licenciement avec préavis

L'interdiction faite à l'employeur de licencier avec préavis le bénéficiaire (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 1er congé parental, la protection prend effet dès le jour avant le début du délai de préavis de 2 mois précédant le début du congé de maternité/dès le jour avant le début du congé d'accueil en cas d'adoption.

Pour le 2e congé, elle joue à partir du jour avant le début du délai de préavis de 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.

Le licenciement pour faute grave

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.

Des exemples de faute grave

En général, les juridictions du travail qualifient de fautes graves les faits suivants :

- l'absence injustifiée ;
- les injures adressées à l'employeur ;
- le refus d'ordre ;
- le vol ;
- le refus systématique de respecter les consignes de sécurité existant dans l'entreprise ;
- l'accomplissement de travaux clandestins chez un client de l'employeur ;
- le fait de faire directement ou indirectement concurrence à l'employeur ;
- les menaces et violences physiques à l'égard de l'employeur ou d'un supérieur hiérarchique.

Cette liste n'est pas limitative.

7.3. LE MAINTIEN DES DROITS PENDANT LE 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 prise en compte comme période de stage pour l'indemnité pécuniaire de maternité, pour l'indemnité de chômage et un nouveau congé parental.

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 surcroîts de travail. La violation de cette disposition donne droit à des dommages et intérêts au profit du travailleur.

Le travailleur peut dénoncer unilatéralement cet avenant, soit par lettre recommandée, 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 de l'année suivante, suivant la date de reprise de travail du salarié après le congé parental).

7.4. LA NON REPRISE DU TRAVAIL À LA FIN DU CONGÉ PARENTAL PAR LE SALARIÉ

À l'expiration du congé parental, le bénéficiaire du congé parental est en principe tenu de reprendre incessamment son emploi. Il peut néanmoins démissionner par après en respectant les règles légales en matière de démission.

Mais 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.

Ancienneté de service	Préavis à respecter
moins de 5 ans	1 mois
entre 5 et moins de 10 ans	2 mois
10 ans et plus	3 mois

7.5. L'ASSOUPLISSEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL AU RETOUR DU CONGÉ PARENTAL

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a le droit de demander (voir modèle de demande page 60) un entretien avec son employeur ayant pour objet l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail.

L'employeur examine sa demande et y répond en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié. En cas de rejet de la demande faite par le salarié, l'employeur est tenu de motiver son rejet.

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

8 L'INTERRUPTION DU CONGÉ PARENTAL PAR UN NOUVEAU CONGÉ DE MATERNITÉ OU CONGÉ D'ACCUEIL

La survenance, pendant le congé parental, 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 l'un des parents 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.

9 SA CESSATION ANTICIPÉE

Il y a plusieurs cas dans lesquels un congé parental entamé prend fin. La Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) ou d'*Zukunftskeess*[15] cessera alors en principe de verser l'indemnité de congé parental.

Dans certains cas spécialement prévus par la loi, le bénéficiaire du congé parental conservera les mensualités de l'indemnité de congé déjà perçues. Dans d'autres cas, il sera tenu de les rembourser.

9.1. LE 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.

9.2. LE DÉCÈS DE L'ENFANT OU LE REJET DE LA DEMANDE D'ADOPTION

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.

15 *La Caisse nationale des prestations familiales a été rebaptisée « Caisse pour l'avenir des enfants » (CAE) ou d'Zukunftskeess par la loi du 23 juillet 2016.*

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

9.3. LA VIOLATION DES CONDITIONS D'OBTENTION DU CONGÉ PARENTAL

Le congé parental cesse lorsque les conditions d'obtention ne sont plus remplies, et notamment dans les hypothèses suivantes.

La résiliation volontaire du contrat de travail par le parent bénéficiaire

Lorsque la résiliation volontaire prend effet avant l'expiration du congé parental (démission, résiliation d'un commun accord), elle entraîne la cessation du congé parental.

Les mensualités déjà versées doivent être remboursées intégralement.

L'interruption du congé non motivée par une cause extérieure au parent bénéficiaire et entièrement indépendante de sa volonté

Dans ce cas, les mensualités déjà versées donnent également lieu à restitution intégrale.

Ce cas de figure exceptionnel n'est pris en considération qu'à condition que l'interruption du congé et la cause de l'interruption aient été notifiées préalablement à la Caisse par le parent bénéficiaire. Lorsque la cause de l'interruption est extérieure au bénéficiaire, la notification doit être complétée d'une attestation émanant de l'employeur si la cause est inhérente à l'entreprise sinon de l'autorité compétente pour constater la cause en question.

Toutefois, en cas de changement d'employeur pendant le congé parental, le parent bénéficiaire peut reprendre son travail avant l'expiration du congé, les prestations versées jusqu'à cette date lui restent acquises.

Cessation des affaires de l'employeur par faillite, décès, incapacité de travail

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 entraîne dans ces cas, également 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.

10 L'INDEMNITÉ DUE 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'*Zukunftskeess* [16].

Un calculateur est mis à disposition sur le site de la CAE [17].

Modalités de calcul

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 douze 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.

Indemnité minimale et maximale

Cette indemnité est néanmoins plafonnée :

- limite inférieure de 1.998,59€ brut par mois (= salaire social minimum non qualifié au 1er janvier 2017 à l'indice 794,54)
- limite supérieure de 3.330,98€ brut par mois (= salaire social minimum non qualifié au 1er janvier 2017 à l'indice 794,54 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.

Indemnité imposable et cotisable

Cette 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.

Pour déterminer l'impôt à payer, il faut distinguer selon que le salarié détient une fiche principale ou une fiche additionnelle.

La retenue d'impôt à la source du porteur d'une fiche de retenue d'impôt principale, établie pour la rémunération dont le montant brut sera prévisiblement le plus élevé, est calculée par application du barème correspondant. La fiche additionnelle comporte un taux de retenue fixe de 15% (classe 2), 21% (classe 1A) ou 33% (classe 1).

16 *La Caisse nationale des prestations familiales a été rebaptisée « Caisse pour l'avenir des enfants » (CAE) ou d'Zukunftskeess par la loi du 23 juillet 2016.*

17 *www.cae.public.lu*

Si le salarié prend un congé parental à plein temps, une nouvelle fiche principale ou additionnelle (selon le cas) sera émise reprenant la CAE comme employeur. La fiche d'impôt sera mise à jour par l'Administration des contributions directes sans intervention et sans demande de la part du contribuable, dans un intervalle moyen de 30 jours ouvrables. Si le salarié prend un congé parental à mi-temps, l'employeur conserve l'ancienne fiche de retenue et le salarié obtient une nouvelle fiche reprenant la CAE comme employeur.

La somme des retenues opérées pour une année N peut être trop élevée ou trop basse. La différence peut être remboursée ou recouvrée, au courant de l'année N+1, lors de la régularisation par voie d'assiette (modèle 100 N) ou par décompte annuel (modèle 163 N). [18]

Versement

L'indemnité est versée à la fin de chaque mois pour lequel elle est due, à condition que la demande et les autres pièces justificatives aient été introduites dans le délai prescrit. En cas de présentation tardive de la demande ou des autres pièces justificatives requises, elle est versée dès que l'instruction du dossier par la Caisse est terminée.

Si la période indemnisée est inférieure à un mois, le parent bénéficiaire a droit à un prorata de l'indemnité pour la fraction du mois entamée.

Survenance d'une incapacité de travail pendant le congé parental

Pendant la durée du congé parental à plein temps, le paiement de l'indemnité est continué en cas de survenance d'une maladie pour autant que les autres conditions restent remplies. Le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie et, pour les salariés, également le droit à la continuation de la rémunération est suspendu.

Pour le parent bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel, le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou à la continuation de la rémunération est maintenu pour la durée de travail restante.

Cela devrait s'appliquer également pour le congé parental fractionné.

Survenance d'une grossesse pendant le congé parental

L'indemnité est suspendue pendant la période du droit à l'indemnité pécuniaire de maternité.

Indemnité et RMG

L'indemnité n'est pas prise en compte jusqu'à concurrence de trente pour cent de son montant brut en vue de la détermination des prestations dues au titre du revenu minimum garanti.

Caractère saisissable de l'indemnité

L'indemnité de congé parental peut être cédée, mise en gage ou saisie 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.

18 Source : www.cae.public.lu, rubrique congé parental/FAQ

Dispositions transitoires

Les nouvelles dispositions s'appliquent aux demandes introduites auprès de la CAE après le 1er décembre 2016.

Toutefois, si la demande de congé parental a été introduite avant le 1er décembre 2016 et que le congé parental doit débuter après le 1er décembre, le parent bénéficiaire a plusieurs choix :

- il ne fait aucune démarche et il reste sous l'ancien régime,
- il veut maintenir la forme de son congé parental (6 mois à plein temps, 12 mois à mi-temps), mais bénéficier de la nouvelle indemnité : il doit adresser un courrier recommandé à la CAE. Un modèle de lettre figure page 51.
- il veut un tout nouveau modèle de congé parental (par exemple 4 mois), il faut introduire une nouvelle demande qui exige un nouvel accord de son employeur.

Par contre, si le congé parental a commencé avant le 1er décembre 2016, le parent bénéficiaire reste obligatoirement sous l'ancien régime.

EXEMPLE

Mme Schneider travaille 20h par semaine et gagne 3.000€ brut par mois. ***En mai 2013,*** *elle accouche de Louis et prend un congé parental à la suite de son congé de maternité. Elle choisit un congé parental à mi-temps. Etant donné que la législation prévoit pour un mi-temps une réduction du temps de travail de 20 heures, elle prend son congé parental pendant 12 mois et ne travaille plus du tout. Pendant cette année, elle touche une indemnité de congé parental de 855€. Elle reprend son travail de 20 heures par semaine à l'issue des 12 mois de congé parental.*

En novembre 2016*, Madame Schneider accouche de Manon et décide à nouveau de prendre un congé parental à la suite du congé de maternité. Grâce à la nouvelle loi, elle a le choix entre un congé plein temps de 4 ou de 6 mois ou un congé à mi-temps de 8 ou de 12 mois :*

- *soit elle opte pour un congé parental à plein temps et touche un revenu de remplacement de 1 665,49€ brut ;*
- *soit elle opte pour un congé parental à mi-temps de 12 mois : comme le congé parental correspond sous le nouveau régime à un véritable mi-temps (donc à la moitié) et non plus à une réduction de sa tâche à raison de 20 heures, elle continuera à travailler 10 heures par semaine. Pour ces 10 heures, elle touchera la moitié de son salaire brut, donc 1.500€. Les 10 heures de congé parental seront rémunérées à raison de 832,74€. Au total, elle percevra pour ces 12 mois un revenu brut de 2.312,44€.*

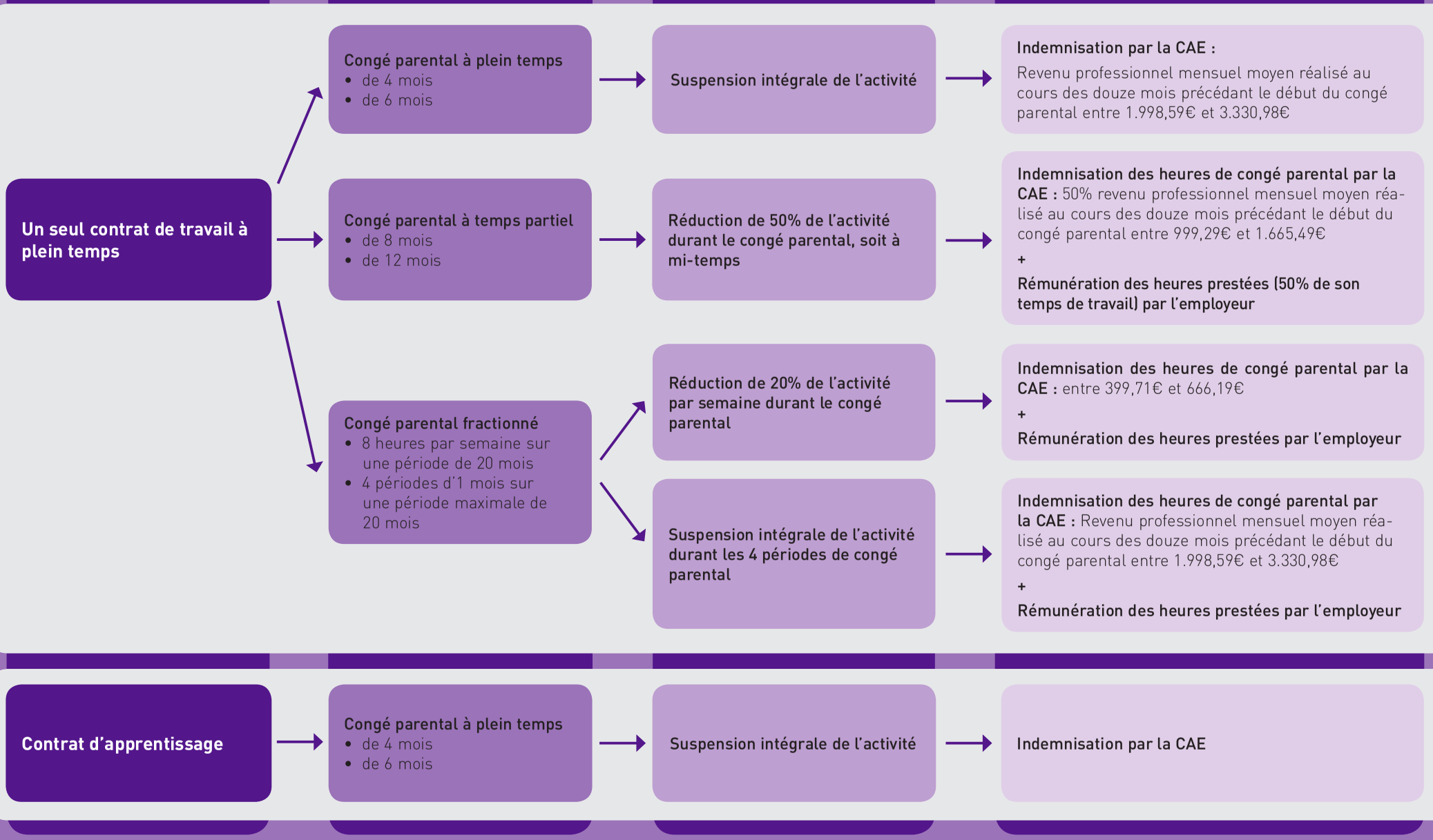
Le congé parental en un coup d'œil ...

Bénéficiaires	Parents d'un enfant de moins de 6 ans/de moins de 12 ans en cas d'adoption [18]
Durée du congé parental et de l'indemnisation	• 4 ou 6 mois si congé à plein temps ; • 8 ou 12 mois si congé à temps partiel ; • congé parental fractionné : - 8 heures par semaine sur 20 mois, - 4 périodes d'1 mois sur une période maximale de 20 mois.
Montant de l'indemnité brute mensuelle	Revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des douze mois précédant le début du congé parental : • minimum = 1.998,59€ brut par mois (SSM non qualifié à l'indice 794,54) ; • maximum = 3.330,98€ brut par mois (SSM non qualifié à l'indice 794,54 augmenté de 2/3) ; • plafonds valables pour une durée de travail à plein temps ; • imposable et cotisable (à l'exception des cotisations pour l'indemnité pécuniaire de maladie ainsi que des cotisations en matière d'assurance accidents et d'allocations familiales). Part patronale des cotisations sociales à charge de la CAE.
Prise en charge de l'indemnité	Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) ou d'*Zukunftskeess*

18 En cas, d'adoption, le congé parental doit néanmoins 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.

Formules possibles de congé parental et plafonds d'indemnisation correspondants

ACTIVITÉS DU SALARIÉ AVANT LE CONGÉ PARENTAL	FORMULES DE CONGÉ PARENTAL	TEMPS DE TRAVAIL PENDANT LE CONGÉ PARENTAL	RÉMUNÉRATION/INDEMNISATION MENSUELLE BRUTE [1]
Plusieurs contrats de travail/activités professionnelles d'au moins 10 heures par semaine	Congé parental à plein temps • de 4 mois • de 6 mois	Suspension intégrale de l'activité	**Indemnisation par la CAE :** Revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des douze mois précédant le début du congé parental entre 1.998,59€ et 3.330,98€ pour un travail à temps plein [2]
Un seul contrat de travail entre 10 et 20 heures par semaine	Congé parental à plein temps • de 4 mois • de 6 mois	Suspension intégrale de l'activité	**Indemnisation par la CAE :** Revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des douze mois précédant le début du congé parental entre 499,65€ et 1.665,49€ [3]
Un seul contrat de travail entre mi-temps et plein temps	Congé parental à plein temps • de 4 mois • de 6 mois	Suspension intégrale de l'activité	**Indemnisation par la CAE :** Revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des douze mois précédant le début du congé parental entre 999,29€ et 3.330,98€ [4]
	Congé parental à temps partiel • 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 de travail antérieure	**Indemnisation des heures de congé parental par la CAE :** 50% revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des douze mois précédant le début du congé parental entre 499,65€ et 1.665,49€. [5] + **Rémunération des heures prestées (50% de son temps de travail) par l'employeur**



1 Plafonds selon montants du salaire social minimum au 1er janvier 2017 à l'indice 794,54

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

3 Par exemple : 20 heures/semaine : entre 999,29€ et 1.665,49€ ; 10 heures/semaine : entre 499,65€ et 832,74€

4 Par exemple : 40 heures/semaine : entre 1.998,59€ et 3.330,98€ ; 30 heures/semaine : entre 1.498,99€ et 2.498,22€ ; 20 heures/semaine : entre 999,29€ et 1.665,49€

5 Par exemple : 20 heures/semaine : entre 999,29€ et 1.665,49€ ; 10 heures/semaine : entre 499,65€ et 832,74€

II

LETTRES-TYPES ET FORMULAIRES

1. Demande de la nouvelle indemnité de congé parental
2. Demande pour obtenir le 1er congé parental
3. Demande pour obtenir le 2e congé parental
4. Avenant au contrat de travail
5. Requête en nullité du licenciement d'un employé en congé parental
6. Demande d'assouplissement des conditions de travail au retour du congé parental
7. Formulaire pour l'indemnisation du 1er et du 2e congé parental

1. Demande de la nouvelle indemnité de congé parental

(pour congés parentaux demandés avant le 1.12.2016 mais débutant après le 1.12.2016)

(Nom et adresse du/de la salarié(e))

Caisse pour l'avenir des enfants
Service Congé parental
BP 384
L-2013 Luxembourg

(lieu et date)

Lettre recommandée

Concerne : demande de la nouvelle indemnité de congé parental pour congés parentaux débutant après le 1er décembre 2016

Je soussigné(e)

Nom, prénom _____

Matricule _____

demeurant à N° _____ rue _____

Code postal _____ Localité _____

souhaite maintenir la forme de congé parental accordée dans le cadre de mon congé parental et **demande par la présente à pourvoir bénéficier de la nouvelle indemnité de congé parental**.

Je déclare avoir pris connaissance des dispositions légales et m'engage à communiquer dans les plus brefs délais tout changement de situation à la Caisse pour l'avenir des enfants.

Fait à _____ le _____

_____
(signature)

Source : www.cae.public.lu

2. Demande pour obtenir le 1er congé parental

(Nom et adresse du/de la salarié(e))

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

Lettre recommandée avec accusé de réception

Concerne : demande en vue d'obtenir un congé parental

Monsieur/Madame[1],

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*[1] *mois à plein temps ;*
- *d'un congé parental de 8/12*[1] *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*[1].

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

Veuillez agréer, *Monsieur/Madame*[1], l'expression de mes sentiments très distingués.

_____

(signature)

Source : www.csl.lu

1 La mention inutile est à biffer.

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.

3. Demande pour obtenir le 2e congé parental

(Nom et adresse du/de la salarié(e))

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

Lettre recommandée avec accusé de réception

Concerne : demande en vue d'obtenir un congé parental

Monsieur/Madame[1],

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*[1] *mois à plein temps ;*
- *d'un congé parental de 8/12*[1] *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 _____ _____[2].

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

Veuillez agréer, *Monsieur/Madame*[1], l'expression de mes sentiments très distingués.

_____
(signature)

Source : www.csl.lu

1 *La mention inutile est à biffer.*

2 *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 6e anniversaire de l'enfant/12e 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 6e/12e 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 6e/12e anniversaire de l'enfant. Rappelons qu'en cas d'adoption, le congé parental doit néanmoins 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.

4. Avenant au contrat de travail

Entre les soussignés :

1. La société _____[1] ayant son siège social à _____[2] représentée par _____[3], ci-après désigné(e) "l'employeur" ;

et

2. *Monsieur/Madame*[4] _____[5], demeurant à _____ , ci-après désigné(e) "*le/ la salarié(e)*"[4] ;

est conclu le présent avenant au contrat de travail *du/de la salarié(e)*[4] conclu en date du _____[6].

Entrée en vigueur et durée de l'avenant :

Le présent avenant prend effet le 1er jour du congé parental *du/de la salarié(e)* qu'*il/elle*[4] prendra *directement à la fin de son congé de maternité/à partir du* _____[4], et se terminera le dernier jour du congé parental, soit du _____ au _____[7].

Formule de congé parental choisie :

Choisir l'une des 2 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 _____[7] 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)*[4] , qui pendant le congé parental est de _____[8] 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

1. *Indiquer l'employeur.*
2. *Indiquer le siège social.*
3. *Indiquer le nom du représentant légal.*
4. *La mention inutile est à biffer.*
5. *Indiquer les nom et prénom(s).*
6. *Indiquer la date d'entrée dans l'entreprise.*
7. *Indiquer la période couverte par le congé parental.*
8. *Indiquer le nombre d'heures.*

5. LA REQUÊTE EN NULLITÉ DU LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ EN CONGÉ PARENTAL

Le salarié en congé parental bénéficie d'une protection contre le licenciement à partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental et pendant toute la durée du congé.

Pendant cette période, il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail ainsi qu'une convocation à un entretien préalable au salarié. Tout licenciement et toute convocation à un entretien préalable, notifiés en violation de l'interdiction susmentionnée, sont nuls et de nul effet.

Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail de constater la nullité du licenciement en vue d'ordonner son maintien, voire sa réintégration dans l'entreprise.

L'ordonnance à intervenir est susceptible d'appel, par simple requête, dans les quinze jours de sa notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail.

Requête en nullité du licenciement d'un salarié en congé parental

À Madame, Monsieur le Président du Tribunal du travail
de _____ [1]
siégeant en matière de référé

À l'honneur de Vous exposer très respectueusement

Madame/Monsieur [2] _____ [3], _____ [4],
demeurant à _____ ;

qu'*il/elle* [2] est, depuis le _____ [5], aux services de _____
_____ [6], établi(e) à _____ [7], inscrit(e) au RC sous le
numéro _____ [8] ;

qu'*il/elle* [2] 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 est en congé parental du* _____ *au* _____ [2] ;

qu'un tel licenciement est nul en vertu de la protection des salariés ayant *demandé/obtenu* [2] 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 _____ [1],
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, renvoyant 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 3e 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 _____ [9] euros par jour de retard ;

l'employeur préqualifié s'entendre condamner à payer à la partie requérante une indemnité de procédure de _____ [10] 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.

_____ [11], le _____ .

Profond respect

_____
(signature)

1. *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.*

2. *La mention inutile est à biffer.*

3. *Indiquer les nom et prénom(s).*

4. *Indiquer la profession.*

5. *Indiquer la date d'entrée dans l'entreprise.*

6. *Indiquer l'employeur comme suit :*

   <u>Société à responsabilité limitée (SARL)</u>
   la société à responsabilité limitée _____ (indiquer la raison sociale), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonction

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

   <u>Commerçant, exploitant en nom personnel</u>

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

   <u>Non-commerçant</u>
   _____ (indiquer les nom et prénom(s)/la dénomination de l'organisation), représenté par _____ (indiquer le représentant légal)

7. *Indiquer le siège social de l'employeur.*

8. *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).

9. *Indiquer un montant ou demander au Président du Tribunal du travail de le fixer ex aequo et bono (= en équité).*

10. *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.*

11. *Indiquer son lieu de résidence.*

6. Demande d'assouplissement des conditions de travail au retour du congé parental

(Nom et adresse du/de la salarié(e))

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

Lettre recommandée

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

Monsieur/Madame[1],

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 souhaiterai voir modifier *ma durée/mes horaires*[1] de travail de la manière suivante :

- _____
- _____
- _____
- _____[2]

Ce, pour la période allant du _____ au _____[3].

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

Dans cette attente, veuillez agréer, *Monsieur/Madame*[1], l'expression de mes sentiments très distingués.

_____
(signature)

1 *La mention inutile est à biffer.*

2 *à compléter selon ses désirs.*

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

7. Formulaire pour demander l'indemnité du congé parental

Zukunftskeess
CAISSE POUR L'AVENIR DES ENFANTS

Adresse postale:
B.P. 394
L-2013 Luxembourg

Guichets:
34, avenue de la Porte-Neuve
Heures d'ouverture : 7h45 - 15h30

Tél.: (+352) 47 71 53-1
www.cae.lu

Demande d'indemnité de congé parental

Informations relatives au demandeur

Demandeur / Demanderesse	**Adresse**
Nom: _____	Rue: _____
Prénom: _____	Numéro: _____
Numéro matricule de la sécurité sociale: Année Mois Jour	Code postal: _____
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**
☐ célibataire ☐ marié(e) ☐ pacsé(e)	IBAN: _____
☐ séparé(e) ☐ divorcé(e) ☐ veuf(ve)	BIC: _____
Ménage monoparental* ☐ Oui ☐ Non	**NB : Prière de joindre un relevé d'identité bancaire.**

Congé parental pour lequel l'indemnité est demandée*

EN CAS DE NAISSANCE

☐ **1er congé parental** – *consécutif au congé de maternité*

Date présumée de l'accouchement __ / __ / ____
Date début du congé de maternité __ / __ / ____
Date fin 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.

☐ **2e 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: __ / __ / ____

EN CAS D'ADOPTION

☐ **1er congé parental** – *consécutif au congé d'accueil*

Date de naissance de l'enfant __ / __ / ____
Date de début du congé d'accueil __ / __ / ____
Date de 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.

☐ **2e 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: __ / __ / ____

Informations relatives à l'activité professionnelle*

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

Nom / Dénomination de l'employeur:	_____
Adresse de l'employeur:	_____
Nom et prénom de la personne effectuant la demande:	_____
Profession / engagé(e) en qualité de:	_____
Type de contrat*:	☐ Contrat à durée indéterminée ☐ Contrat à durée déterminée - ***indiquer la date fin*** __ / __ / ____ ☐ Contrat d'apprentissage - ***indiquer la date fin*** __ / __ / ____ ☐ Contrat de réinsertion - ***indiquer la date fin*** __ / __ / ____
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?*	☐ Oui ☐ Non ***Si oui, veuillez joindre à la demande une déclaration explicative.***
Une période d'essai est-elle en cours?*	☐ Oui ☐ Non ***Si oui, indiquer la date fin*** __ / __ / ____

Cachet et signature de l'employeur

_____

Par sa signature, l'employeur certifie l'exactitude des informations reprises sur le présent formulaire.

☐ **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?*	☐ Oui ☐ Non ***Si oui, veuillez joindre à la demande une déclaration explicative.***

Signature du demandeur non-salarié

_____

Par sa signature, le demandeur non-salarié certifie l'exactitude des informations reprises sur le présent formulaire.

* 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)**

☐	Congé parental à plein temps	☐ de 4 mois ☐ de 6 mois	➢ *Suspension intégrale de l'activité durant le congé parental*
☐	Congé parental à mi-temps	☐ de 8 mois ☐ de 12 mois	➢ *Réduction de 50% de l'activité durant le congé parental*
☐	Congé parental fractionné en 8 heures par semaine sur une période de 20 mois		➢ *Réduction de 20% de l'activité par semaine durant le congé parental*
☐	Congé parental fractionné en 4 périodes d'un mois sur une période maximale de 20 mois		➢ *Suspension intégrale de l'activité durant les 4 périodes de congé parental*

Période 1:	du __ / __ /____ au __ / __ /____	**Période 2:**	du __ / __ /____ au __ / __ /____	**Période 3:**	du __ / __ /____ au __ / __ /____	**Période 4:**	du __ / __ /____ au __ / __ /____

B. Vous exercez une seule activité professionnelle entre 20 et 40 heures/semaine ☐ **Oui** ☐ **Non (passer à C)**

☐	Congé parental à plein temps	☐ de 4 mois ☐ de 6 mois	➢ *Suspension intégrale de l'activité durant le congé parental*
☐	Congé parental à mi-temps	☐ de 8 mois ☐ de 12 mois	➢ *Réduction de 50% de l'activité durant le congé parental*

C. Vous exercez une seule activité professionnelle entre 10 et 20 heures/semaine ☐ **Oui** ☐ **Non (passer à D)**

☐	Congé parental à plein temps	☐ de 4 mois ☐ de 6 mois	➢ *Suspension intégrale de l'activité durant le congé parental*

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

☐	Congé parental à plein temps	☐ de 4 mois ☐ de 6 mois	➢ *Suspension intégrale de l'activité durant le congé parental*

En cas de 2e congé parental, veuillez indiquer la date de début souhaitée: __ / __ / ____

Employeur

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 choisies.

Fait à _____ , le __ / __ / ____

_____

Cachet et signature de l'employeur

Demandeur salarié

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 par la loi.

Fait à _____ , le __ / __ / ____

_____

Signature du demandeur salarié

Demandeur non-salarié (indépendant)

Je soussigné(e) déclare sur l'honneur que pendant la durée entière du congé parental, je suspens intégralement mon activité ou réduit 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 par la loi.

Fait à _____ , le __ / __ / _____ _____

Signature du demandeur non-salarié

* 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 1er *congé parental* ne peut pas être reporté.
- L'autre parent peut prendre le 2e *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 1er et le 2e 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 1er congé parental 2 mois avant le début du congé de maternité ou le début du congé d'accueil, et le 2e 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

Le traitement des données fournies se fera en conformité avec la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

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 (1er ou 2e) :

1er 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 reprenant tous les membres de la famille

à envoyer à la CAE après la naissance :

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

2e 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 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 reprenant tous les membres de la famille

Droit du travail

Le congé parental

Le but de la réédition de la présente publication est d'exposer les nouvelles règles applicables au congé parental suite à la réforme intervenue en décembre 2016.

Le congé parental est devenu fractionnable et indemnisé par un réel revenu de remplacement.

En guise d'introduction est reprise l'évolution historique des dispositions légales régissant le congé parental.

La première partie expose les différentes formules de congé parental avec les conditions d'ouverture, la procédure d'octroi ainsi que les garanties en découlant en faveur des parents bénéficiaires.

La seconde partie de l'ouvrage contient des modèles-types de lettres nécessaires pour la mise en œuvre pratique de ces dispositions. Y figure également le spécimen du formulaire à remplir et à envoyer à la Caisse pour l'avenir des enfants en vue de l'indemnisation du congé parental.

Arbeitsrecht

Der Elternurlaub

Die Neuauflage der vorliegenden Veröffentlichung zielt auf die Darlegung der neuen Vorschriften ab, die infolge der im Dezember 2016 erfolgten Reform des Elternurlaubes Anwendung finden.

Der Elternurlaub ist aufteilbar geworden und wird in Form eines Ersatzeinkommens vergütet.

Als Einleitung wird die historische Entwicklung der gesetzlichen Bestimmungen zum Elternurlaub dargelegt.

Der erste Teil erläutert die verschiedenen Formen des Elternurlaubes und die anzuwendenden Regelungen. Dazu gehören die Zugangsvoraussetzungen, das Bewilligungsverfahren und die sich daraus ergebenden Garantien zugunsten der anspruchsberechtigten Elternteile.

Der zweite Teil der Broschüre enthält Vorlagen der zur praktischen Umsetzung dieser Bestimmungen erforderlichen Schreiben, sowie ein Muster des Formulares, welches der Zukunftskasse im Hinblick auf den Erhalt des Elterngeldes ausgefüllt zu übermitteln ist.

Diffusée par :

Librairie Um Fieldgen 3, rue Glesener L-1631 Luxembourg info@libuf.lu

Interreg Grande Région | Großregion Task Force 2.0

TASK FORCE Grenzgänger / Frontaliers

Editée par :

CHAMBRE DES SALARIES LUXEMBOURG

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

ISBN : 978-2-919888-75-7

Prix : 5 €