



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

Droit du travail

Le congé parental, le congé pour raisons familiales,
l'allocation d'éducation et l'allocation de naissance

Situation au 1^{er} juillet 2014

Arbeitsrecht

Der Elternurlaub, der Urlaub aus familiären Gründen,
das Erziehungsgeld und die Geburtsbeihilfe

Stand am 1. Juli 2014



Droit du travail

*Le congé parental, le congé pour raisons familiales,
l'allocation d'éducation et l'allocation de naissance*

À jour au 1^{er} juillet 2014

Version française des pages 1 à 76
Französische Version von Seite 1 bis 76

Version allemande des pages 77 à 154
Deutsche Version von Seite 77 bis 154

Impressum

Éditeur

Chambre des salariés

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

Jean-Claude Reding, président
Norbert Tremuth, directeur

Impression

Imprimerie Faber

Distribution

Librairie "Um Fieldgen Sàrl"
3, rue Glesener
L-1634 Luxembourg
T. +352 48 88 93
F. +352 40 46 22
info@libuf.lu

ISBN : 978-2-919888-42-9

Les informations contenues dans le présent ouvrage ne préjudicent 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

Faisant suite à une demande constante d'information et de conseil de la part de salariés jeunes parents, la Chambre des salariés a décidé de rééditer sa publication relative au congé parental et au congé pour raisons familiales afin d'informer ses ressortissants sur la législation y applicable.

L'édition actualisée contient les modifications introduites en droit luxembourgeois par la loi du 19 juin 2013 qui porte la durée du congé parental non-indemnisé de 3 à 4 mois et qui crée au profit du parent le droit de demander lors de son retour du congé parental un assouplissement de son rythme ou horaire de travail.

Le présent ouvrage, publié dans la série CSL Collection, ne se limite pas seulement aux dispositions relatives au congé parental, mais se consacre également à des explications sur le congé pour raisons familiales, sur l'allocation d'éducation et sur l'allocation de naissance.

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

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 rattachées à chacun de ces différents droits dont peut bénéficier un salarié jeune parent.

La seconde partie du présent ouvrage contient un spécimen du formulaire à remplir à l'adresse de la Caisse nationale des prestations familiales en vue de bénéficier de l'indemnité pour 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, de démissionner à la fin du congé parental afin de se consacrer entièrement à l'éducation de son enfant.

Luxembourg, juillet 2014

PRÉAMBULE

La genèse et l'évolution du congé parental et du congé pour raisons familiales

7

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

PARTIE 1 - GUIDE PRATIQUE

I

Le congé parental

19

1	Son objectif	21
2	Ses traits caractéristiques	22
3	Ses conditions d'obtention	25
4	Sa durée	28
5	Sa demande	30
6	L'attitude de l'employeur face à une demande de congé parental	32
7	La protection du salarié pendant et après le congé parental	35
8	L'interruption du congé parental par un nouveau congé de maternité ou congé d'accueil	38
9	Sa cessation anticipée	39
10	L'indemnité due pendant le congé parental	40
11	L'indemnité de congé parental et l'allocation d'éducation	42

II

Le congé pour raisons familiales

45

1	Son objectif	47
2	Ses bénéficiaires	47
3	Sa durée	47
4	Le certificat médical à présenter à l'employeur	48
5	La protection contre le licenciement	48
6	La prise en charge financière	49

SOMMAIRE

III

L'allocation d'éducation

51

1	L'abandon de l'activité professionnelle par le demandeur	53
2	La continuation de l'activité professionnelle à temps plein	53
3	L'exercice d'une activité professionnelle à temps partiel (au maximum un mi-temps)	55

IV

L'allocation de naissance

57

1	Généralités	59
2	Ses caractéristiques	59
3	L'allocation prénatale	60
4	L'allocation de naissance proprement dite	60
5	L'allocation postnatale	61
6	L'allocation de naissance et l'adoption d'un enfant né à l'étranger	61

PARTIE 2 - LETTRES-TYPES ET FORMULAIRES

I

Lettres-types et formulaires

65

1	Demande pour obtenir le 1 ^{er} congé parental	67
2	Demande pour obtenir le 2 ^e congé parental	68
3	Lettre d'information à l'attention de l'employeur quant à la volonté du/de la salarié(e) de démissionner après le congé parental (Étape 1)	69
4	Lettre de démission avec préavis (Étape 2)	70
5	Formulaire pour l'indemnisation du 1 ^{er} et du 2 ^e congé parental	72
6	Demande d'assouplissement des conditions de travail au retour du congé parental	74

En un coup d'œil...

75

PRÉAMBULE

LA GENÈSE ET L'ÉVOLUTION DU
CONGÉ PARENTAL ET DU
CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES



La genèse et l'évolution du congé parental et du congé pour raisons familiales

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

1 LA GENÈSE AU NIVEAU EUROPÉEN

Les discussions entourant l'introduction d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales 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 ces deux types de 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 et un congé pour raisons familiales, 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 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).

La genèse et l'évolution du congé parental et du congé pour raisons familiales

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.

Pour ce qui est de ce dernier congé, les premières discussions remontaient à 1991. À cette époque, deux propositions de loi furent déposées à la Chambre des députés dont l'une prévoyait un congé de 5 jours en cas de maladie d'un enfant de moins de 12 ans, et l'autre un congé de 6 jours par enfant de moins de 15 ans. Les deux propositions subordaient l'octroi de ce congé à la condition que les deux parents exercent une activité professionnelle ou qu'il s'agisse d'une famille monoparentale.

Suite à ces deux propositions, le Gouvernement, de son côté, a présenté en 1996 un projet de loi. Ce texte, élaboré par le ministère de la Promotion féminine (actuellement dénommé ministère de l'Égalité des chances), prévoyait un congé spécial en cas de maladie d'un enfant de moins de 12 ans dont la durée était fonction du nombre d'enfants par ménage. Toutefois, ce projet a été retiré par la suite.

Ce n'est qu'à partir de 1998 que le congé pour raisons familiales a été rediscuté plus en profondeur et que le congé parental a également été intégré aux discussions auxquelles les partenaires sociaux ont été associés. Ces discussions ont eu lieu dans le contexte de l'élaboration d'un plan d'action national en faveur de l'emploi. L'établissement d'un tel plan était devenu obligatoire suite au Sommet européen extraordinaire sur l'emploi qui s'est déroulé sous présidence luxembourgeoise au mois de novembre 1997.

Prévus dans le plan d'action du 18 avril 1998, le congé parental et le congé pour raisons familiales poursuivent 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 positives¹. (voir www.mega.public.lu)

Cependant, ces congés s'inscrivent 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 et le congé pour raisons familiales 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 1^{er} 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.

¹ Article L. 243-1 du Code du travail

La genèse et l'évolution du congé parental et du congé pour raisons familiales

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 19 décembre 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 4078)

Cette loi a modifié le congé pour raisons familiales pour introduire une dérogation à la limite d'âge de 15 ans en faveur des enfants handicapés bénéficiant de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 4, alinéa 5, de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la Caisse nationale des prestations familiales².

En outre, le nombre de jours de congés est augmenté à 4 jours par an pour ces enfants.

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.

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 1^{er} 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.

² Désormais article 272 alinéa 5 du Code de la sécurité sociale

La genèse et l'évolution du congé parental et du congé pour raisons familiales

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 temporaire³ 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 2^e congé parental

La loi de 1999 énonçait que le 2^e 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.

³ 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).

La genèse et l'évolution du congé parental et du congé pour raisons familiales

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.

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 préster 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 formes et délais 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.

La genèse et l'évolution du congé parental et du congé pour raisons familiales

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.

La genèse et l'évolution du congé parental et du congé pour raisons familiales

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 compétent 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 1^{er} congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil et qui souhaite réserver le 2^e congé parental (avant l'âge de 5 ans de l'enfant) à l'autre parent ou qui ne peut plus prétendre à ce 2^e 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2008.

La genèse et l'évolution du congé parental et du congé pour raisons familiales

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 modifiée sur ces deux points.

Durée du congé parental non rémunéré de 3 mois

Comme exposé ci-dessus, si le 1^{er} 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 5^e 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 1^{er} congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil et qui souhaite réserver le 2^e 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.

PARTIE 1

GUIDE PRATIQUE



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
11. L'indemnité de congé parental et l'allocation d'éducation

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 308 du Code de la sécurité sociale

1 SON OBJECTIF

Le congé parental permet aux parents d'un enfant en bas âge d'interrompre leur carrière professionnelle pour assurer une présence auprès de cet enfant à des moments importants de son développement, tout en ayant la certitude de retrouver leur poste de travail à la fin du congé.

Un congé parental peut être demandé aussi bien pour un enfant légitime, que naturel ou légitimé. Il est d'ailleurs également dû en cas d'adoption d'un enfant.

Les enfants légitimes, naturels et légitimés

Un enfant est considéré comme légitime lorsqu'il a été conçu et/ou lorsqu'il est né pendant le mariage de ses parents.

La notion d'enfant naturel vise l'enfant qui est né hors mariage, c'est-à-dire à un moment où ses parents n'étaient pas engagés dans des liens matrimoniaux.

Un enfant naturel peut être légitimé, c'est-à-dire devenir un enfant légitime, dans les circonstances suivantes :

- un enfant né hors mariage dont la filiation est légalement établie à l'égard de ses père et mère est légitimé de plein droit par le mariage de ses parents (légitimation par mariage subséquent) ;
- si la filiation de l'enfant n'était pas établie, l'enfant peut faire l'objet d'une reconnaissance au moment de la célébration du mariage. L'officier d'état civil établit deux actes séparés constatant la reconnaissance et la légitimation de l'enfant (légitimation par reconnaissance) ;
- lorsque la filiation de l'enfant n'a été établie à l'égard des père et mère ou de l'un d'eux que postérieurement au mariage, l'enfant doit être légitimé par la voie judiciaire. C'est en effet à travers un jugement qu'est prononcée la légitimation (légitimation post nuptias).

Notons que la Caisse nationale des prestations familiales (CNPF), autorité chargée de la gestion administrative des demandes d'indemnisation de congé parental⁴, semble adopter une approche souple en ce qui concerne le lien du bénéficiaire du congé parental avec l'enfant. À ce titre, elle se réfère à la notion de groupe familial telle qu'elle résulte de l'article 270 du Code de la sécurité sociale.

Plus d'informations sur www.cnpf.lu.

⁴ Le régime d'indemnisation est prévu par le Code de la sécurité sociale et plus particulièrement par son livre IV, Chapitre VI, articles 306 à 308.

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 (1^{er} congé parental). À défaut, le droit afférent est perdu (cf. encadré ci-dessous). L'autre parent peut prendre le sien jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant, sachant que le congé doit être consommé au moins à moitié avant le 5^e anniversaire de l'enfant (2^e congé parental).

En cas de concours de demandes par les deux parents, est prioritaire celui dont le nom patronymique devance l'autre dans l'ordre alphabétique.

Le 1^{er} et le 2^e congé parental

1^{er} 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.

2^e congé parental

On entend par là le congé qui peut être pris par l'autre parent jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant, sachant que le congé doit être consommé au moins à moitié avant le 5^e anniversaire de l'enfant.

Congé parental non rémunéré de 4 mois

Si le 1^{er} 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 5^e anniversaire de l'enfant.

Cependant un congé parental non rémunéré de 4 mois est accordé au parent qui n'a pas pris le 1^{er} congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil et qui souhaite réserver le 2^e congé parental (avant l'âge de 5 ans de l'enfant) à l'autre parent.

Le parent doit en faire la demande 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.

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 **quatre 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. Ils peuvent, s'ils le désirent, prendre leur congé plus tard, mais en tout état de cause avant le 5^e anniversaire de l'enfant, sachant que le congé doit être consommé au moins à moitié avant le 5^e anniversaire de l'enfant ;
2. la deuxième exception est prévue pour les salariés en période d'essai. Ces derniers doivent attendre la fin de l'essai pour demander un congé parental. En contrepartie de ce délai d'attente, le couple ne doit pas prendre un des deux congés directement à la fin du congé de maternité ou du congé d'accueil. Les deux parents peuvent prendre leur congé parental à n'importe quel moment avant l'âge de 5 ans de l'enfant ;
3. la troisième exception concerne les apprentis. Ceux-ci peuvent demander le report du premier congé parental s'ils prouvent que, par le fait du congé, ils devraient doubler l'année de formation en cours

ou qu'ils ne seraient pas admis à l'examen à la fin de l'année en cours. Dans ce cas, les deux parents peuvent prendre leur congé parental à n'importe quel moment avant l'âge de 5 ans de l'enfant ;

4. 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 1^{er} et le 2^e 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 9^e 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 30 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 2^e congé, l'employeur a la possibilité non pas de le refuser, mais de reporter le début du congé à une date ultérieure (voir page 33).

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

1. la personne demande un congé parental à temps partiel de 12 mois ;

L'employeur peut refuser d'accorder cette formule de congé. Le parent doit alors ou bien prendre son congé à plein temps sur 6 mois ou bien renoncer à sa demande.

2. la demande est faite par une personne qui a changé d'employeur dans l'année précédent 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, l'employeur est en droit de refuser un congé parental.

2.4. LE CONGÉ PARENTAL DOIT ÊTRE PRIS EN ENTIER ET EN UNE SEULE FOIS

Un autre élément caractérisant le congé parental est qu'il n'est pas fractionnable et doit être pris en entier.

Au vœu du législateur, ceci doit permettre de libérer un poste de travail pendant plusieurs mois continus et d'assurer le remplacement de la personne absente, le cas échéant à l'aide d'un demandeur d'emploi.

2.5. LE CONGÉ PARENTAL DOIT EN PRINCIPE ÊTRE PRIS SUCCESSIVEMENT PAR LES DEUX PARENTS

Le congé parental ne peut pas être accordé simultanément aux deux parents, mais doit être pris successivement.

Dans l'intérêt de l'enfant, la prise du congé doit s'étaler sur deux périodes différentes l'une de l'autre afin d'assurer une présence auprès de l'enfant à des moments différents de son développement et de son éducation.

Cette règle de non-cumul s'applique également dans l'hypothèse où l'un des parents bénéficie d'un congé équivalent au titre d'un régime non-luxembourgeois.

Si les deux parents, remplissant les conditions, demandent tous les deux le congé, priorité est donnée à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

Toutefois au cas où le congé au titre du régime non luxembourgeois a déjà été pris, le congé parental est alors reporté jusqu'à la fin du congé en cours.

Nuance : il est cependant possible aux deux parents de partir en congé parental à la même époque lorsque le congé est pris non à temps plein, mais à temps partiel. Dans ce cas, les parents doivent répartir leur congé de façon à assurer une présence permanente auprès de leur enfant [par exemple la mère prend son congé parental le matin et le père l'après-midi].

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 son conjoint. S'il ne le prend pas lui-même, le congé est perdu.

Ainsi, par exemple, la mère ne peut pas renoncer à son congé parental de 6 mois à plein temps pour que le père puisse plus tard prendre un congé de 12 mois à plein temps. Si la mère n'utilise pas son droit elle-même, les 6 mois de congé à plein temps sont perdus.

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.
- Le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois.
- Le congé parental doit en principe être pris successivement par les deux parents.
- Le congé parental n'est pas transférable d'un parent à l'autre.

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.

3.1. LA SITUATION FAMILIALE DU DEMANDEUR

Être parent d'un enfant de moins de 5 ans

La première condition est que le demandeur soit parent d'un enfant âgé de moins de 5 ans pour lequel sont versées des allocations familiales.

Il doit élever cet enfant dans son foyer depuis sa naissance ou son accueil en vue de son adoption, pour pouvoir prétendre à un 1^{er} congé parental, ou depuis au moins les 6 mois qui précèdent le début du 2^e congé parental.

Rappelons que le 2^e congé doit être consommé au moins à moitié avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 5 ans accomplis.

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.

Cependant, il est possible de cumuler le congé parental à temps partiel avec l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles à temps partiel, à condition que la durée mensuelle totale de travail effectivement prestée, y compris les heures supplémentaires éventuelles, ne dépasse pas la moitié de la durée mensuelle normale de travail applicable dans l'entreprise.

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, heures supplémentaires comprises.

Précisons, pour être complets, que le travailleur à temps partiel peut refuser la prestation d'heures supplémentaires. Par ailleurs tout au plus 2 heures supplémentaires par jour sont tolérées par la législation relative à la durée du travail.

Avoir son domicile au Luxembourg ou dans un État membre de l'Union européenne

La troisième et dernière condition familiale est que le bénéficiaire doit avoir son domicile et résider de façon continue au Luxembourg.

Cependant, les ressortissants d'un État membre de l'Union européenne résidant sur le territoire de l'Union et travaillant au Luxembourg peuvent aussi jouir d'un congé parental. Cela signifie que les travailleurs frontaliers peuvent demander un congé parental.

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 ;
- 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 bénéficie d'un contrat de travail ou contrat d'apprentissage conclu avec une entreprise légalement établie au Luxembourg.
- Un tel contrat existe au moment de la naissance de l'enfant ou de l'accueil de l'enfant à adopter.
- Cette relation de travail, ainsi qu'une affiliation obligatoire subséquente au titre de l'assurance-maladie doivent avoir perduré sans interruption 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'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.

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

Par ailleurs, la période d'occupation en qualité d'auxiliaire temporaire⁵ 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 de 12 mois.

- Cette relation de travail doit se poursuivre pendant toute la durée du congé parental.

⁵ 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].

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.

- Son lieu de travail est situé au Luxembourg au moment de la naissance de l'enfant ou de l'accueil de l'enfant à adopter.

Une règle spéciale est prévue au profit des salariés qui ont été détachés à l'étranger. Ils ont aussi droit à un congé parental, à condition qu'ils soient normalement occupés auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg et dont l'activité normale se déroule sur le territoire luxembourgeois.

- Sa durée mensuelle de travail est au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'entreprise.

Ainsi, par exemple, si le salarié est occupé dans une entreprise où l'on travaille normalement 40 heures par semaine, sa durée de travail doit être au moins de 20 heures par semaine, pour qu'il puisse bénéficier du congé parental. Si sa durée de travail est inférieure à cette limite, il n'a pas droit à un congé parental.

Est considérée comme durée de travail mensuelle du parent salarié, la durée prévue au contrat de travail. 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. Toutefois, le changement opéré après la date de la demande du congé parental n'est pas pris en compte pour calculer cette moyenne.

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.

Dans ce cas, l'obligation de prendre un des deux congés parentaux consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil disparaît. Les deux parents peuvent prendre le congé parental à n'importe quel moment avant l'âge de 5 ans de l'enfant.

Le congé parental et l'apprenti

L'apprenti peut demander le report du 1^{er} congé parental (suivant immédiatement un 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.

Cette demande est à adresser à l'employeur 2 mois avant le début du congé de maternité ou au plus tard avant le congé d'accueil en cas d'adoption. Elle doit être transmise en copie à la CNPF.

Dans ce cas, l'obligation de prendre un des deux congés parentaux consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil disparaît. Les deux parents peuvent prendre le congé parental à n'importe quel moment avant l'âge de 5 ans de l'enfant.

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

Le membre d'une profession libérale ou indépendante doit être légalement établi sur le territoire luxembourgeois. Cette condition doit être donnée au moment de la naissance de l'enfant ou de l'introduction de la procédure d'adoption, ainsi que pendant les 12 mois précédant immédiatement le début du congé parental.

Il doit en outre être affilié à titre obligatoire à l'assurance-maladie en tant que travailleur indépendant la même période.

Les conditions à remplir par un membre de la fonction publique

Les mêmes exigences que pour les salariés et apprentis sont applicables.

Précisons que si un membre de la fonction publique prend son congé parental, il n'a plus droit ni au congé sans traitement ni au congé pour travail à mi-temps accordés consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil.

Au cas où un fonctionnaire stagiaire bénéficie d'un congé parental, sa période de stage peut être suspendue soit d'office, soit à sa propre demande.

4 SA DURÉE

Si le parent suspend intégralement son travail, il a droit à un congé à plein temps de 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 12 mois. Dans ce cas, il doit réduire son activité professionnelle au moins de la moitié de la durée mensuelle normale de travail dans l'entreprise. La durée de travail prestée, y compris les heures supplémentaires éventuelles, pendant le congé parental à temps partiel, ne doit pas dépasser la moitié de la durée mensuelle normale de travail dans l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective.

EXEMPLE

1. *La durée légale de travail de 40 heures par semaine est applicable dans l'entreprise. Si un salarié travaillant effectivement 40 heures par semaine veut prendre un congé parental à temps partiel, il doit réduire son occupation à 40 - 20 = 20 heures par semaine. Étant donné que ce salarié atteint la limite de travail autorisée par la loi avec sa durée de travail normale autorisée pendant le congé parental, il ne pourra pas effectuer d'heures supplémentaires pendant la durée du congé parental.*
2. *Au cas où le salarié ne travaille par exemple que 32 heures par semaine, il doit réduire son activité professionnelle à 32 - 20 = 12 heures par semaine.*

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

En cas de naissance ou d'adoption multiple, le congé parental est accordé intégralement pour chaque enfant.

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.

L'expérience de la CNPF⁶ a montré qu'il existe un besoin de clarification des dispositions légales relatives au droit au congé parental des deux parents en cas de naissance de jumeaux.

Ainsi, le Code du travail prévoit qu'en cas de naissance multiple, le congé parental est accordé intégralement pour chacun des enfants de la même naissance et que la demande s'applique à tous les enfants visés.

Selon la CNPF, cette disposition signifie que le premier congé parental pour pouvoir être considéré comme « consécutif au congé de maternité » doit impérativement être pris selon les mêmes modalités pour les 2 enfants : soit 2 x à plein temps (donc 1 année entière de congé parental), soit 2 x à mi-temps (donc 2 années entières de congé parental).

Seul le fait que ces 2 congés parentaux revêtent le caractère de « consécutif au congé de maternité » permet à l'autre parent de bénéficier également de 2 droits au congé parental.

EXEMPLES

1. Mme Muller donne naissance à des jumeaux Lynn et Camille. Elle décide de prendre le congé parental à plein temps consécutivement au congé de maternité (1^{er} congé parental) en faveur des jumeaux, 6 mois à plein temps en faveur de Lynn et 6 mois à plein temps en faveur de Camille. Elle se consacre donc à l'éducation des jumeaux pendant 1 année après son congé de maternité.

Le fait qu'elle a maintenu la forme du congé parental, choisie au départ, pendant toute la durée du congé parental, permet à Monsieur Muller, père des jumeaux, d'exercer son droit au congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans (2^e congé parental) en faveur de chaque enfant.

A l'âge de deux ans des enfants, il opte pour le congé parental à mi-temps d'une année en faveur de Camille.

Finalement, à l'âge de 4 ans des enfants, Monsieur Muller décide de prendre encore le congé parental à plein temps pour 6 mois en faveur de Lynn.

Dans ce cas, les parents ont tous les deux pu bénéficier entièrement de leurs congés parentaux.

2. Mme Schmit donne naissance à des jumelles Paula et Emma. Après son congé de maternité, elle décide de rester d'abord pendant 6 mois à plein temps au foyer et exerce ainsi son premier congé parental en faveur d'Emma et, par la suite, elle opte pour le congé parental à mi-temps pendant 12 mois en faveur de Paula.

ATTENTION : dans ce cas de figure, les congés ne sont plus pris selon les modalités identiques, de sorte que celui pris pour Paula n'est pas considéré comme consécutif au congé de maternité, mais déjà comme celui qui peut être pris jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant.

Par conséquent, pour Monsieur Schmit il ne reste plus que le congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans en faveur de l'enfant Emma. Il a perdu le bénéfice du congé parental en faveur de Paula.

Pour toute précision supplémentaire, veuillez vous adresser directement au département Congé parental de la CNPF.

⁶ Source : www.cnpf.lu

La durée selon le nombre d'enfants

1. Accouchement ou adoption d'un enfant

- 6 mois congé à plein temps
- 12 mois congé à temps partiel

2. Accouchement ou adoption multiple

- 6 mois congé à plein temps pour chaque enfant
- 12 mois congé à temps partiel 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 d'un enfant de moins de 5 ans. 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 67 et 68.

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 1^{er} ou du 2^e congé :

- pour ce qui est du congé parental consécutif au congé de maternité (1^{er} 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 2^e congé (c'est-à-dire celui qui peut être pris jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant), la demande doit parvenir à l'employeur en respectant un préavis de **6 mois** précédant le début du congé parental.

En d'autres termes, le congé parental peut débuter au plus tôt 6 mois après le jour de la demande.

Il est important de souligner que le 2^e congé parental doit être consommé au moins à moitié avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 5 ans. 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 33).

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 d'avoir pris la moitié de son congé parental avant le 5^e anniversaire de l'enfant, il est prudent d'introduire la demande au plus tard **15 mois** avant cette date pour un congé parental à plein temps et **18 mois** avant cette date pour un congé parental à temps partiel.*

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 pris la moitié de son congé parental avant le 5^e anniversaire de l'enfant, il est prudent d'introduire la demande au plus tard **11 mois** avant cette date pour un congé parental à plein temps et **14 mois** avant cette date pour un congé parental à temps partiel.*

Les démarches administratives à accomplir

Pour pouvoir toucher l'indemnité de congé parental, il faut introduire une demande écrite auprès de la Caisse nationale des prestations familiales (CNPF), qui est l'administration compétente pour le congé parental. Cette demande correspond en fait à un formulaire préétabli à retirer à la CNPF ou à télécharger sur son site internet www.cnpf.lu (voir pages 72 et 73).

Ce formulaire, dûment rempli et certifié par l'employeur, doit être retourné à la CNPF :

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

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

Pour être complet, précisons que diverses autres informations doivent également être déclarées à la CNPF :

- 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 7^e semaine suivant l'accouchement ;

Si la mère n'allait pas, elle doit en informer la CNPF par écrit dans le même délai, c'est-à-dire avant la 7^e 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.

L'indemnité est versée au cours 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 CNPF 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 CNPF.

S'agissant du premier congé parental, la demande doit parvenir à la CNPF 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.

La demande portant sur le 2^e congé doit être envoyée à la CNPF avec un préavis de 6 mois précédant le début du 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 1^{er} ou du 2^e congé.

6.1. AUCUN REFUS NE PEUT ÊTRE OPPOSÉ À UNE DEMANDE PORTANT SUR LE 1^{ER} 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 formes et délais prescrits par la loi.

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

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

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

L'employeur peut, sous certaines conditions, demander le report de la date du début du 2^e 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 :

- l'organisation au sein de l'entreprise est gravement perturbée du fait que plusieurs travailleurs présentent une demande simultanément ;
- le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de préavis de 6 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 forte activité 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 s'il en existe.

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

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

Précisons qu'aucun report n'est possible :

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

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 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 6 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 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, le contrat de travail est suspendu partiellement.

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. Même si le contrat de travail du salarié n'est que partiellement suspendu dans le cas d'un congé parental à temps partiel, 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 1^{er} congé parental, la protection prend effet dès le jour avant le début du délai de préavis de 2 mois précédent le début du congé de maternité / dès le jour avant le début du congé d'accueil en cas d'adoption.

Pour le 2^e congé, elle joue à partir du jour avant le début du délai de préavis de 6 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 mise en compte pour le calcul de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet. Toutefois, l'indemnité pécuniaire forfaitaire servie au cours du congé parental n'est pas prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité de chômage complet.

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

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

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

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

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

Qu'arrive-t-il dans l'hypothèse où le bénéficiaire décide à la fin de son congé parental de ne pas reprendre le travail ? Dans quelles conditions peut-il donner sa démission ?

La loi a instauré 2 étapes cumulatives :

1. le salarié dont le contrat est suspendu suite à la prise d'un congé parental et qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration du congé est tenu d'en informer l'employeur, moyennant lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai égal au délai de préavis à respecter en cas de démission (voir modèle page 69).

Dans la logique du législateur, ce délai de préavis devrait précéder immédiatement la fin du congé parental.

2. De plus, le salarié doit démissionner en bonne et due forme, mais au plus tôt le premier jour suivant le dernier jour du congé parental (voir modèle page 70).

À l'expiration du congé, le salarié doit donc se représenter à son lieu de travail et ce n'est qu'après la reprise du travail qu'il peut démissionner en respectant le délai de préavis lui applicable.

Une rupture des relations de travail d'un commun accord avec l'employeur, après le congé parental, est évidemment toujours possible.

ATTENTION : La non reprise du travail par le salarié après le congé parental

- non justifiée par un motif grave et légitime,
- et en l'absence de l'information (1^{ère} étape) **ou** de la notification de la démission (2^e étape) constitue un motif légitime de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave par l'employeur.

Le préavis à respecter pour l'information de l'employeur de la volonté de démissionner suite au congé parental

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

Le préavis à respecter en cas de démission suite à un congé parental

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 74) un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander 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 le parent 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 nationale des prestations familiales 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.

Lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même entreprise, à une priorité de réemploi pour tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

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

Pour tout mois entamé par le congé parental, le bénéficiaire touche un prorata de l'indemnité de congé parental.

Les mensualités touchées jusque là lui restent acquises.

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.

Toutefois, en cas de changement d'employeur pendant le congé parental pour des raisons de nécessité économique, si 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.

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.

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, le bénéficiaire n'est pas rémunéré par son employeur, mais reçoit une indemnité forfaitaire de la part de la Caisse nationale des prestations familiales, appelée indemnité de congé parental.

10.1. LE MONTANT BRUT DE L'INDEMNITÉ DE CONGÉ PARENTAL

L'indemnité de congé parental n'est pas la même suivant que le congé est pris à temps plein ou à temps partiel.

En cas de congé à plein temps

L'indemnité de congé parental est fixée à 1.778,31 € bruts par mois pour le congé à plein temps.

Ce montant reste invariable quelque soit la durée de travail du bénéficiaire avant le congé parental (minimum : moitié de la durée de travail mensuelle normale applicable dans l'entreprise). Ainsi, même s'il travaille seulement 25 heures ou 30 heures par semaine et qu'il prend un congé parental de 6 mois à plein temps, ce congé est considéré comme congé à plein temps et le bénéficiaire touche intégralement l'indemnité brute de 1.778,31 €.

En cas de congé pris à temps partiel

Lorsque le congé parental est pris à temps partiel, l'indemnité s'élève à 889,15 € bruts par mois.

En cas de congé à temps partiel, le bénéficiaire est tenu de réduire son activité professionnelle au moins de la moitié de la durée mensuelle normale de travail applicable dans l'entreprise. Ainsi, si la durée normale de travail dans l'entreprise est, par exemple, de 40 heures par semaine et que le bénéficiaire est effectivement occupé pendant 40 heures, il doit réduire sa durée de travail à $40-20=20$ heures par semaine.

Au cas où le bénéficiaire ne travaille par exemple que 30 heures par semaine et qu'il veut prendre un congé à temps partiel, il doit réduire son activité professionnelle à $30-20=10$ heures par semaine.

Dans l'un comme dans l'autre cas, l'indemnité pour un congé parental pris à temps partiel correspond à 889,15 €.

10.2. LA DÉTERMINATION DE L'INDEMNITÉ DE CONGÉ PARENTAL NETTE

L'indemnité de congé parental est exempte d'impôts et, en principe, elle ne donne pas lieu au paiement de cotisations sociales.

Cependant, il y a lieu de retrancher de l'indemnité brute la cotisation pour l'assurance maladie, mais uniquement la part destinée au financement des prestations en nature. Ce taux correspond actuellement à 5,60%. La part patronale de cette cotisation (2,80%) est prise en charge par la Caisse nationale des prestations familiales. La part salariale (2,80%) est déduite de l'indemnité brute.

En outre, on retient de l'indemnité de congé parental la contribution dépendance de l'ordre de 1,40%.

Ces retenues sont effectuées d'office par la Caisse nationale des prestations familiales.

Précisons en dernier lieu que les cotisations pour l'assurance pension sont prises en charge par l'État pendant la durée du congé parental.

L'indemnité nette de congé parental

	Congé parental à plein temps	Congé parental à temps partiel
Indemnité mensuelle	1.778,31€	889,15€
Assurance maladie (2,80%)	- 49,79€	- 24,90€
Contribution dépendance (1,40%)	- 18,17€	- 9,09€
Indemnité nette	1.710,35€	855,16€

L'assiette pour calculer la contribution dépendance correspond à l'indemnité brute, déduction faite d'un abattement correspondant à $\frac{1}{4}$ du salaire social minimum (480,26€ pour le congé à temps plein et 240,13€ pour le congé à temps partiel).

10.3. LE CARACTÈRE SAISISSABLE DE L'INDEMNITÉ DE CONGÉ PARENTAL

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 :

- des frais avancés pour l'entretien ou l'éducation du ou des enfants pour lesquels le congé a été demandé ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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.

11 L'INDEMNITÉ DE CONGÉ PARENTAL ET L'ALLOCATION D'ÉDUCATION

En dehors du congé parental, la législation luxembourgeoise prévoit d'autres mesures en faveur des parents d'un enfant en bas âge.

Un de ces avantages financiers est l'allocation d'éducation qui est versée en principe jusqu'à l'âge de 2 ans de l'enfant, sous certaines conditions qui sont exposées pages 51 et suivantes.

Les parents ont-ils droit à cette allocation versée par l'État lorsqu'ils prennent un congé parental qui donne lui aussi lieu au versement d'une indemnité de la part de l'État ?

La réponse à cette question se présente de la façon suivante :

11.1. L'INDEMNITÉ DE CONGÉ PARENTAL ET L'ALLOCATION D'ÉDUCATION POUR LE MÊME ENFANT

Une distinction doit être faite suivant qu'il s'agit du 1^{er} ou du 2^e congé parental :

Le congé parental pris par l'un des parents consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil (1^{er} congé parental)

L'indemnité de congé parental ne peut être cumulée, pour le même enfant, ni avec l'allocation d'éducation, ni avec une allocation étrangère comparable ou avec une allocation étrangère accordée au titre d'un congé parental.

Une exception est seulement faite si le ménage se compose de trois enfants ou plus, respectivement comprend un enfant handicapé. Dans ces cas, l'allocation d'éducation est payée jusqu'à ce que le plus jeune enfant respectivement l'enfant handicapé ait atteint l'âge de 4 ans. Cette allocation prolongée, de même qu'une prestation étrangère équivalente, peut être cumulée avec l'indemnité de congé parental.

Si le parent ne respecte pas cette interdiction de cumul, il y a lieu à restitution ou à compensation des montants indûment perçus dans les conditions suivantes :

- si le parent cumule l'indemnité de congé parental et une prestation étrangère pour la période jusqu'à l'âge de 2 ans de l'enfant, il doit restituer les mensualités d'indemnité de congé parental déjà versées.
- si le parent cumule l'indemnité de congé parental et l'allocation d'éducation luxembourgeoise, l'indemnité de congé parental est maintenue et le montant de l'allocation d'éducation déjà versé est compensé avec les mensualités d'indemnités à échoir. À défaut de compensation, il y a lieu à restitution.

Le congé parental pris par l'autre parent avant l'âge de 5 ans de l'enfant (2^e congé parental)

Lorsque l'allocation d'éducation est demandée à la suite de la naissance de l'enfant, le parent bénéficiaire de cette allocation n'a plus droit, pour le même enfant, à l'indemnité accordée au titre du 2^e congé parental.

Cette interdiction joue également si le parent a touché une prestation étrangère de même nature que l'allocation d'éducation.

Il n'en reste pas moins que l'autre parent peut le cas échéant toucher l'indemnité de congé parental, mais seulement après l'âge de 2 ans de l'enfant.

En effet, l'indemnité de congé parental ne peut être versée simultanément avec l'allocation d'éducation ou une prestation étrangère de même nature.

Seule exception : le ménage se compose de trois enfants ou plus, respectivement comprend un enfant handicapé.

Si l'indemnité de congé parental et l'allocation d'éducation luxembourgeoise ou étrangère sont demandées pour la même période, seule l'indemnité de congé parental est versée.

En cas de versement cumulatif d'une allocation et d'une indemnité de congé parental, il y a compensation avec les mensualités de l'indemnité de congé parental à échoir. À défaut de compensation, le parent est tenu de restituer les montants en question.

Le choix du parent pour le congé parental est définitif

À partir de la notification de la décision d'octroi de l'indemnité, le parent n'est plus recevable à renoncer au congé parental et à solliciter l'allocation d'éducation en lieu et place de l'indemnité de congé parental.

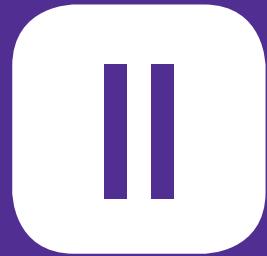
Toutefois, en cas de naissance d'un enfant atteint d'une maladie grave ou d'un handicap ouvrant droit à l'allocation spéciale supplémentaire prévue à l'article 272 du Code de la sécurité sociale, le président du comité directeur de la CNPF peut convertir à tout moment l'indemnité en allocation d'éducation pour autant que les conditions d'octroi de cette allocation sont remplies. Les mensualités de l'indemnité déjà versées sont soit restituées, soit compensées avec l'allocation d'éducation. La part des cotisations à charge de la CNPF donne lieu à restitution.

11.2. L'INDEMNITÉ DE CONGÉ PARENTAL ET L'ALLOCATION D'ÉDUCATION POUR DIFFÉRENTS ENFANTS

Si le même parent cumule l'indemnité de congé parental et l'allocation d'éducation pour deux enfants différents, les mensualités de l'allocation d'éducation échues pendant le congé parental sont suspendues.

En cas de prestation étrangère équivalente à l'allocation d'éducation, le montant mensuel de cette prestation est déduit du montant de l'indemnité de congé parental jusqu'à concurrence de 6 mensualités.

À défaut de compensation, le parent devra restituer les montants en question.



LE CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES

1. Son objectif
2. Ses bénéficiaires
3. Sa durée
4. Le certificat médical à présenter à l'employeur
5. La protection contre le licenciement
6. La prise en charge financière

LE CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES

Articles L.234-50 à 55 du Code du travail

Statuts en vigueur de la CNS⁷

1 SON OBJECTIF

Il s'agit de permettre aux parents d'un enfant de moins de 15 ans ou d'un enfant bénéficiant de l'allocation spéciale d'enfant handicapé⁸ de rester à ses côtés en cas de maladie grave de l'enfant, d'accident ou d'une autre raison impérieuse de santé qui nécessite la présence de l'un des parents. Il appartient au médecin d'indiquer sur le certificat médical que la présence du parent est indispensable. Ce congé permet d'assurer une présence auprès de cet enfant pendant les moments importants de la maladie et de rechercher d'autres solutions de garde si la maladie dure plus longtemps.

2 SES BÉNÉFICIAIRES

Bien que le Code du travail parle essentiellement des travailleurs salariés, il est entendu que les apprentis peuvent également bénéficier d'un congé pour raisons familiales.

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

3 SA DURÉE

Le congé pour raisons familiales est en principe limité à 2 jours par an, par parent actif et par enfant.

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

Sur avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, il est possible de prolonger cette durée si l'enfant souffre d'une maladie exceptionnellement grave (p.ex. cancer, hospitalisation de plus de 2 semaines).

Dans ce cas, un dossier complet comprenant un rapport médical est à présenter à la Caisse nationale de santé.

La durée de la prolongation est déterminée individuellement au cas par cas, étant entendu que la durée maximale d'un congé pour raisons familiales est limitée à 52 semaines.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné, contrairement au congé parental. Le parent n'est pas obligé de prendre les deux jours, respectivement les 4 jours, en bloc⁹. Ainsi le parent peut prendre une demi-journée lors d'une première maladie de l'enfant et prendre le restant du congé plus tard en cas de nouvelle maladie.

⁷ voir statuts de la CNS : Article 169 [version juillet 2014]

⁸ au sens de l'article 272 du Code de la sécurité sociale

⁹ Extraits des statuts de la CNS : Article 169 [version juillet 2014] : Le congé pour raisons familiales et le congé d'accompagnement peuvent être fractionnés. La fraction ne dépassant pas 4 heures n'est mise en compte que pour un demi-jour.

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

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

4 LE CERTIFICAT MÉDICAL À PRÉSENTER À L'EMPLOYEUR

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

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

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

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

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

5 LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

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

Il faut souligner que cette protection ne joue pas pendant toute la durée de la maladie de l'enfant, mais qu'elle s'applique uniquement pendant l'absence du bénéficiaire telle qu'elle résulte du certificat médical, soit au maximum 2 ou 4 jours (sauf prolongation accordée par le Contrôle médical de la sécurité sociale).

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

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

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

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

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

Le contrat de travail peut également se terminer immédiatement en cas de cessation des affaires de l'employeur par décès, incapacité physique ou faillite de l'employeur.

Le salarié en période d'essai a droit au congé pour raisons familiales au même titre que les salariés engagés définitivement.

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

En tout état de cause, la prolongation maximale de l'essai est limitée à un mois.

6 LA PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE

L'indemnisation du congé pour raisons familiales est assurée non par l'employeur, mais par la CNS.

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



L'ALLOCATION D'ÉDUCATION

1. L'abandon de l'activité professionnelle par le demandeur
2. La continuation de l'activité professionnelle à temps plein
3. L'exercice d'une activité professionnelle à temps partiel

L'ALLOCATION D'ÉDUCATION

Articles 299 à 305 du Code de la sécurité sociale

L'allocation d'éducation a été introduite en 1988 et son régime est désormais prévu par les articles 299 à 305 du Code de la sécurité sociale. Elle est versée sur demande par la Caisse nationale des prestations familiales dans les conditions suivantes :

- le demandeur doit avoir son domicile au Luxembourg et y résider effectivement ;

L'allocation d'éducation est également accordée aux personnes qui sont affiliées obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au titre d'une activité professionnelle et qui relèvent du champ d'application des règlements communautaires.

- le demandeur doit être **soit** parent d'un enfant de moins de 2 ans ou de plusieurs enfants dont l'un a moins de 2 ans **soit** conjoint non séparé ou partenaire du parent d'un enfant de moins de 2 ans ou de plusieurs enfants dont l'un a moins de 2 ans.

L'allocation d'éducation est versée jusqu'à l'âge de deux ans de l'enfant. Elle n'est versée qu'une fois par ménage, même si celui-ci comprend plus d'un enfant âgé de moins de 2 ans.

Exceptionnellement, elle continue à être versée jusqu'à l'âge de 4 ans de l'enfant lorsqu'il s'agit d'un enfant bénéficiant de l'allocation spéciale d'enfant handicapé ou lorsque le ménage se compose de 3 enfants ou plus tant que l'un des enfants est âgé de moins de 4 ans.

1 L'ABANDON DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE PAR LE DEMANDEUR

Le demandeur qui n'exerce pas d'activité professionnelle ou ne dispose pas d'un revenu de remplacement (indemnité de maladie ou de maternité, indemnité de chômage, indemnité d'accident de travail ou de maladie professionnelle) touche le montant intégral de l'allocation d'éducation qui est fixé à 485,01 € par mois.

2 LA CONTINUATION DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE À TEMPS PLEIN

Toutefois, le demandeur qui poursuit son activité professionnelle ou qui touche un revenu de remplacement peut aussi avoir droit à une allocation d'éducation si les revenus semi-nets du ménage (déduction faite des cotisations sociales) ne dépassent pas un certain plafond.



L'allocation d'éducation

Ce plafond est fixé à :

- 3 fois le salaire social minimum, soit 5.657,70 € à l'indice 775,17 par mois si le demandeur élève un seul enfant ;
- 4 fois le salaire social minimum, soit 7.543,60 € à l'indice 775,17 par mois s'il élève deux enfants ;
- 5 fois le salaire social minimum moyen de l'année précédant la naissance de l'enfant, soit 9.429,50 € à l'indice 775,17 par mois s'il élève trois enfants ou plus.

L'allocation d'éducation est fictivement ajoutée aux revenus considérés afin de comparer la somme obtenue à ces plafonds.

Au cas où ces plafonds sont dépassés d'un montant supérieur à l'allocation d'éducation (soit 485,01 €), l'allocation d'éducation n'est pas due.

Au cas où ces plafonds sont dépassés de moins de 485,01 €, l'allocation d'éducation est réduite du montant du dépassement.

Les revenus à prendre en compte sont les revenus mensuels moyens de l'exercice d'imposition précédent la naissance de l'enfant. Il s'agit des revenus de la personne demanderesse, auxquels sont ajoutés ceux de son conjoint non séparé ou de la personne avec qui elle vit en communauté domestique, déduction faite des cotisations de sécurité sociale.

EXEMPLE

1. *Un ménage avec un enfant dispose d'un revenu semi-net (revenu brut moins les cotisations sociales) de 5.400 €.*

$$5.400 + 485,01 = 5.885,01 \text{ €}$$

Le dépassement du plafond est de $5.885,01 - 5.657,70 = 227,31 \text{ €}$.

L'allocation d'éducation est donc réduite de ce montant et correspond à : $485,01 - 227,31 = 257,70 \text{ €}$.

2. *Un ménage avec un enfant dispose d'un revenu semi-net de 6.500 €.*

Le dépassement du plafond est de $6.500 - 5.657,70 = 842,30 \text{ €}$.

Ce montant dépasse de loin l'allocation d'éducation fixée à 485,01 €.

Il s'ensuit que ce ménage n'a pas droit à une allocation d'éducation.

3 L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE À TEMPS PARTIEL (AU MAXIMUM UN MI-TEMPS)

Si l'un des parents continue à exercer une activité à temps partiel (au maximum un mi-temps) et se consacre le restant du temps à l'éducation de ou des enfants, l'allocation d'éducation est versée par moitié (soit 242,51 € par mois), peu importe le niveau de revenu dont il dispose ensemble avec son conjoint.

RÉSUMÉ

Les montants payés au titre de l'allocation d'éducation

1. **Abandon de l'activité professionnelle par le demandeur**
Allocation d'éducation payée intégralement :
485,01 € / mois
2. **Continuation de l'activité professionnelle à temps plein**
En cas de non dépassement des plafonds de revenu :
allocation d'éducation versée intégralement :
485,01 € / mois
En cas de dépassement des plafonds de revenu :
allocation d'éducation réduite dans la mesure du dépassement
3. **Exercice d'une activité professionnelle à temps partiel (au maximum un mi-temps)**
Allocation d'éducation payée à moitié : 242,51 € / mois peu importe le niveau de revenu.
L'allocation d'éducation est exempte d'impôts.

IV

L'ALLOCATION DE NAISSANCE

1. Généralités
2. Ses caractéristiques
3. L'allocation prénatale
4. L'allocation de naissance proprement dite
5. L'allocation postnatale
6. L'allocation de naissance et l'adoption d'un enfant né à l'étranger

L'ALLOCATION DE NAISSANCE

Articles 277 à 293 du Code de la sécurité sociale

Règlement grand-ducal modifié du 8 décembre 1977¹⁰

1 GÉNÉRALITÉS

L'allocation de naissance a été introduite par la loi du 20 octobre 1947. Payée en une seule fois lors de la naissance de l'enfant, elle avait pour but de couvrir les frais occasionnés par le nouveau-né.

La loi du 17 avril 1974 a créé, en dehors de l'allocation de naissance proprement dite, une allocation pré-natale. Celle-ci fut introduite pour garantir une meilleure surveillance médicale de toute grossesse en rendant obligatoires différents examens médicaux (voir page 63).

La loi du 20 juin 1977 a prévu une modification dans le sens que l'allocation comprend, outre l'allocation pré-natale et l'allocation de naissance proprement dite, une allocation postnatale. Cette dernière a pour objectif de favoriser le suivi médical des enfants en bas âge.

Les 3 types de l'allocation de naissance sont actuellement régis par les articles 277 à 293 du Code de la sécurité sociale.

L'allocation de naissance comprend donc actuellement trois tranches :

- l'allocation pré-natale ;
- l'allocation de naissance proprement dite ;
- l'allocation postnatale.

Elle correspond à 1.740,09 € et est versée en trois tranches, chacune de 580,03 €.

2 SES CARACTÉRISTIQUES

L'allocation de naissance est versée en cas de naissance d'un enfant viable.

Un enfant né après le 6^e mois de grossesse est présumé viable, même s'il est mort-né.

En cas d'accouchement multiple, chaque tranche est versée autant de fois qu'il y a de naissances.

Les trois tranches de l'allocation de naissance sont totalement indépendantes l'une de l'autre. Ainsi, le fait que les conditions pour le versement d'une tranche ne sont pas réunies n'empêche pas le versement des autres tranches.

L'allocation pré-natale et l'allocation de naissance se prescrivent par un an à partir de la naissance.

Cela signifie que celui qui veut profiter de l'allocation pré-natale et de l'allocation de naissance doit les demander avant le 1^{er} anniversaire de l'enfant.

Toutefois, en ce qui concerne l'allocation postnatale, la prescription ne prend cours qu'à partir de la date à laquelle l'enfant atteint l'âge de 2 ans. Elle peut donc être demandée jusqu'aux trois ans de l'enfant.

¹⁰ Règlement grand-ducal modifié du 8 décembre 1977 portant sur les modalités des examens médicaux et de l'examen dentaire de la femme enceinte et de l'examen postnatal de la mère ainsi que sur le carnet de maternité.

3 L'ALLOCATION PRÉNATALE

La première tranche de l'allocation de naissance, appelée allocation prénatale, est versée dans les conditions suivantes :

- la mère doit se soumettre au cours de sa grossesse à un examen dentaire et à cinq examens médicaux ;
- elle doit avoir son domicile au Luxembourg ou être affiliée à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment du 5^e examen médical pratiqué dans les 15 premiers jours du 9^e mois de grossesse ;
- elle doit prouver moyennant certificats médicaux qu'elle s'est soumise à l'ensemble des examens obligatoires.

La périodicité des examens médicaux¹¹

Les différents examens médicaux à passer obligatoirement pour avoir droit à l'allocation prénatale sont espacés comme suit :

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

Les résultats de ces différents examens sont consignés dans un carnet de maternité qui est remis à la femme enceinte lors du 1^{er} examen.

Les femmes enceintes qui sont salariées ou apprenties jouissent d'une dispense de travail pour se rendre aux examens prénataux décrits ci-avant au cas où ces derniers se déroulent pendant le temps de travail.

Cela signifie que l'employeur doit leur permettre de quitter leur poste de travail pour se rendre chez le médecin, et cela sans perte de rémunération.

4 L'ALLOCATION DE NAISSANCE PROPREMENT DITE

Le versement de cette deuxième tranche est subordonné à plusieurs conditions :

- la mère doit avoir son domicile au Luxembourg ou être affiliée à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance de l'enfant ;
- l'enfant doit être né soit au Luxembourg, soit à l'étranger à condition que la mère n'ait été que temporairement absente du territoire luxembourgeois ;

¹¹ Règlement grand-ducal modifié du 8 décembre 1977 portant sur les modalités des examens médicaux et de l'examen dentaire de la femme enceinte et de l'examen postnatal de la mère ainsi que sur le carnet de maternité.

- la mère doit se soumettre à un examen postnatal entre la 2^e et la 10^e semaine suivant l'accouchement.

L'ensemble des conditions décrites ci-avant sont présumées remplies lorsqu'il s'agit d'un accouchement anonyme ou d'un enfant né à l'étranger et adopté par une personne domiciliée au Luxembourg.

5 L'ALLOCATION POSTNATALE

La troisième tranche de l'allocation de naissance, appelée allocation postnatale, est versée après le 2^e anniversaire de l'enfant à une double condition :

- l'enfant doit avoir été élevé de façon continue au Luxembourg depuis sa naissance ou l'un de ses parents doit être affilié de façon continue à la sécurité sociale luxembourgeoise depuis la naissance de l'enfant.
Cette condition ne joue pas en cas d'adoption d'un enfant né à l'étranger par une personne domiciliée au Luxembourg.
- le demandeur doit prouver que l'enfant a subi deux examens périnataux et quatre autres examens médicaux jusqu'à l'âge de 2 ans.

L'allocation postnatale est versée intégralement, même si l'enfant est mort-né ou décède avant l'âge de 2 ans, à condition que les examens médicaux correspondants aux tranches d'âge antérieures aux décès aient été effectués.

La périodicité des examens à subir par l'enfant jusqu'à son 2^e anniversaire

Les deux examens périnataux doivent avoir lieu dans les 48 heures de la naissance respectivement à la sortie de la maternité. Si l'enfant doit rester à la maternité ou dans un service de pédiatrie, le deuxième examen se déroule entre le 5^e et le 10^e jour suivant sa naissance.

Les quatre autres examens sont espacés comme suit :

- le 1^{er} examen a lieu entre l'âge de 3 et 8 semaines de l'enfant ;
- le 2^e examen a lieu entre l'âge de 4 et 6 mois ;
- le 3^e examen se déroule entre l'âge de 9 et 12 mois ;
- le dernier examen est pratiqué entre l'âge de 21 et 24 mois.

Les résultats de ces examens sont consignés dans un carnet de santé.

6 L'ALLOCATION DE NAISSANCE ET L'ADOPTION D'UN ENFANT NÉ À L'ÉTRANGER

En cas d'adoption d'un enfant né à l'étranger, l'allocation de naissance n'est pas versée dans son intégralité.

Seules les 2^e et 3^e tranches sont payées à l'adoptant dans les conditions suivantes :

- la 2^e tranche (allocation de naissance proprement dite) est versée à condition que la personne qui adopte cet enfant soit domiciliée au Luxembourg.

RÉSUMÉ

L'allocation est versée aux parents adoptifs à partir de la date du dépôt de la requête en adoption. Cette date doit se situer avant le 1^{er} anniversaire de l'enfant.

- la 3^e tranche (allocation postnatale) est versée intégralement si tous les examens médicaux effectués avant l'arrivée de l'enfant au Luxembourg sont conformes aux examens prescrits par la réglementation luxembourgeoise.

Si tel n'est pas le cas, l'allocation postnatale est versée au prorata des examens effectués à partir de la date à laquelle la résidence de l'enfant a été établie à Luxembourg.

Les bénéficiaires des allocations de naissance

1. L'allocation prénatale est en principe payée à la future mère.
À défaut (par exemple en cas de décès de la mère après la naissance de l'enfant), l'allocation prénatale est versée au père, à condition qu'il s'occupe de l'entretien et de l'éducation de l'enfant.
2. L'allocation de naissance proprement dite est en principe versée à la mère si les deux parents vivent en commun.
En cas de séparation des parents, elle est versée à celui qui prend en charge les frais d'accouchement et, pour le surplus, à celui qui assure l'éducation et l'entretien de l'enfant.
En cas d'accouchement anonyme au Luxembourg, elle est versée à la personne qui prend l'enfant en charge.
3. L'allocation postnatale est versée en principe à la mère si les parents vivent en commun.
En cas de séparation des parents, elle est versée à la personne qui subvient aux besoins de l'enfant.

CHRONOLOGIE DES EXAMENS MÉDICAUX À PASSER POUR TOUCHER L'ALLOCATION DE NAISSANCE

ALLOCATION PRÉNATALE

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

à demander avant le 1^{er} anniversaire de l'enfant

NAISSANCE DE L'ENFANT

ALLOCATION DE NAISSANCE

Examen postnatal de la mère	entre la 2 ^e et la 10 ^e semaine suivant l'accouchement
--	--

à demander avant le 1^{er} anniversaire de l'enfant

ALLOCATION POSTNATALE

1^{er} examen périnatal de l'enfant	dans les 48 heures de la naissance
2^e examen périnatal de l'enfant	à la sortie de la maternité sinon entre le 5 ^e et le 10 ^e jour suivant la naissance
3^e examen médical de l'enfant	entre l'âge de 3 et 8 semaines de l'enfant
4^e examen médical de l'enfant	entre l'âge de 4 et 6 mois
5^e examen médical de l'enfant	entre l'âge de 9 et 12 mois
6^e examen médical de l'enfant	entre l'âge de 21 et 24 mois

à demander avant le 3^e anniversaire de l'enfant

PARTIE 2

LETTRES-TYPES ET FORMULAIRES

1. Demande pour obtenir le 1^{er} 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*,

Par la présente, j'ai l'honneur de vous notifier ma demande en vue de l'obtention d'un congé parental de 6 mois à plein temps/de 12 mois à temps partiel*, moyennant respect du préavis légal.

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

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

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

(signature)

Source : www.csl.lu

* La mention inutile est à biffer.

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 auquel cas le demandeur doit soit prendre son congé à temps plein, soit renoncer à sa demande.

2. Demande pour obtenir le 2^e 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*,

Par la présente, j'ai l'honneur de vous notifier ma demande en vue de l'obtention d'un congé parental de 6 mois à plein temps/de 12 mois à temps partiel*.

Respectant le préavis légal de 6 mois, je souhaite prendre ce congé parental à partir du _____^{**}.

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

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

(signature)

Source : www.csl.lu

* La mention inutile est à biffer.

** Le congé parental peut débuter au plus tôt 6 mois après le jour de la demande.

Il faut savoir que les 6 mois respectivement 12 mois de congé parental doivent être consommés au moins à raison de la moitié avant le 5^e anniversaire de l'enfant.

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 11/14 mois (selon congé parental de 6 mois à plein temps/de 12 mois à temps partiel) avant le 5^e anniversaire de l'enfant. Dans les entreprises de moins de 15 salariés, il est prudent d'introduire la demande au moins 15/18 mois (selon congé parental de 6 mois à plein temps/de 12 mois à temps partiel) avant le 5^e anniversaire de l'enfant.

3. Lettre d'information à l'attention de l'employeur quant à la volonté du/de la salarié(e) de démissionner après le congé parental (Étape 1)

(Nom et adresse du/de la salarié(e))

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

Lettre recommandée avec accusé de réception

Concerne : information de ma volonté de démissionner après mon congé parental

Monsieur/Madame*,

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

Dès ma reprise du travail, je vous notifierai ma démission en bonne et due forme, moyennant préavis légal.

La présente information est basée sur l'article L.234-48 du Code du travail.

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

(signature)

Source : www.csl.lu

* La mention inutile est à biffer.

** Indiquer la date à laquelle prendra fin le congé parental.

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

4. Lettre de démission avec préavis (Étape 2)

(Nom et adresse du/de la salarié(e))

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

Lettre recommandée

Concerne : lettre de démission après mon congé parental

Monsieur/Madame*,

Par la présente, je suis au regret de vous informer que je résilie mon contrat de travail avec le préavis légal.

Conformément à l'article L.124-4 alinéa 2 du Code du travail, ce préavis est de _____ mois.

Il commence le 1^{er} _____ (mois et année)/ le 15 _____ (mois et année)* et se termine le 14 _____ (mois et année)/30 ou 31 _____ (mois et année)*.

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

(signature)

Source : www.csl.lu

* La mention inutile est à biffer.

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

L'ESSENTIEL SUR LA DÉMISSION AVEC PRÉAVIS

La démission avec préavis se définit comme la rupture d'un contrat de travail à l'initiative du salarié.

Forme de la lettre de démission

Une démission doit prendre la forme d'une lettre. Celle-ci est soit adressée à l'employeur par recommandé, soit remise à l'employeur en mains propres. Dans cette dernière hypothèse, l'employeur doit accuser réception de la démission en apposant sa signature sur le double de la lettre.

Contenu de la lettre de démission

La lettre de démission se borne à informer l'employeur de la rupture de la relation de travail. Le salarié n'est pas tenu d'indiquer les motifs qui l'amènent à résilier le contrat.

Outre l'annonce de la rupture du contrat, la lettre de démission doit indiquer le délai de préavis que le salarié doit respecter à l'égard de son employeur ainsi que la date de début et de fin de ce préavis.

Le préavis correspond à :

- 1 mois pour une ancienneté de service inférieure à 5 ans ;
- 2 mois pour une ancienneté de service comprise entre 5 et 10 ans ;
- 3 mois pour une ancienneté de service de 10 ans et plus.

Le préavis débute le 15 du mois si la lettre de démission est notifiée avant le 15. Si la lettre est notifiée entre le 15^e et le dernier jour du mois, le préavis court à partir du 1^{er} jour du mois suivant.

Droits du salarié démissionnaire

Pendant la durée du préavis, le salarié doit préster normalement son travail (sauf dispense de travail) et l'employeur doit lui verser le salaire correspondant.

Cependant, un salarié démissionnaire ne peut pas prétendre à :

- une indemnité de départ, même s'il a travaillé depuis plus de 5 ans auprès de son employeur ;
- l'indemnité de chômage étant donné qu'une démission est considérée comme une perte volontaire de l'emploi.

Le salarié démissionnaire a néanmoins droit au paiement des jours de congés non-pris.

Il a aussi le cas échéant droit au prorata du 13^e mois ou à une gratification.

5. Formulaire pour l'indemnisation du 1^{er} et du 2^e congé parental

Date d'entrée	Jour	Mois	Année
Date de saisie	Jour	Mois	Année
Date de contrôle	Jour	Mois	Année

DEMANDE D'UNE INDEMNITE DE CONGE PARENTAL

1. Demandeur(eresse) (*Instructions => voir page 2*)

Nom	Prénom	
Adresse	Rue	
Indicatif Pays	Code postal	Localité
Numéro de Téléphone		Numéro de la sécurité Sociale
		Année Mois Jour
Numéro compte bancaire ou CCP		Auprès de (Institution financière ou CCP)

Nationalité: _____ (à indiquer en cas de domicile légal à l'étranger)

2. Congé parental pour lequel l'indemnité est demandée (*⇒ voir page 2*)

En cas de naissance			En cas d'adoption		
<input type="checkbox"/> congé parental consécutif au congé de maternité Date de début du congé de maternité Année Mois Jour Date présumée de l'accouchement Année Mois Jour			<input type="checkbox"/> congé parental consécutif au congé d'accueil Date de naissance de l'enfant Année Mois Jour Date de début du congé d'accueil Année Mois Jour Date de fin du congé d'accueil Année Mois Jour		
<input type="checkbox"/> congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant Nom de l'enfant _____ Prénom de l'enfant _____ Matricule de l'enfant Année Mois Jour Début souhaité du congé parental Année Mois Jour			<input type="checkbox"/> congé parental jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant Nom de l'enfant _____ Prénom de l'enfant _____ Matricule de l'enfant Année Mois Jour Début souhaité du congé parental Année Mois Jour		

3. Forme du congé parental (*Instructions => voir page 2*)

J'opte pour le congé parental: <input type="checkbox"/> à plein temps <input type="checkbox"/> à temps partiel <input type="checkbox"/> à temps partiel simultanément avec l'autre parent		
Pendant le congé à temps partiel, la durée du travail est fixée à _____ heures par semaine		

4. Numéro d'allocataire
(Au cas où un dossier d'allocations familiales existe déjà) (*Instructions => voir page 2*)

Numéro de la sécurité sociale	Année Mois Jour	R/RNR	R = Résident au Luxembourg NR = Non-Résident
-------------------------------	---------------------------	-------	---

Déclaration et signature du (de la) demandeur(eresse):

Je déclare avoir pris connaissance des conditions et modalités d'octroi résumées sur la feuille d'information annexée. Je déclare que les indications ci-dessus sont sincères et véritables. Je m'engage à suspendre mon travail en tout ou en partie conformément aux indications ci-dessus et à n'exercer aucune autre activité rémunérée pendant la durée du congé. Je m'engage en outre à informer la Caisse Nationale des Prestations Familiales sans retard de tout changement susceptible d'influer sur le droit à l'indemnité de congé parental, sachant que toute déclaration inexacte de ma part, ou l'absence de déclaration d'un changement, m'exposent au remboursement des sommes indûment perçues ainsi qu'à une amende d'ordre, sans préjudice des sanctions pénales prévues en cas de fraude.

Signature

Instructions ==> voir page 2



*Caisse nationale
des prestations familiales
du Grand-Duché de
Luxembourg*

DEMANDE D'UNE INDEMNITE DE CONGE PARENTAL

(Loi du 12 février 1999)

Adresse : 1A, Bd Prince Henri

Boîte postale 394

L - 2013 LUXEMBOURG

Tél.: 47 71 53-1

Fax: 47 71 53-348

Instructions

Madame, Monsieur,

A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, chaque parent qui exerce une activité professionnelle et assure l'éducation de l'enfant, peut, sous certaines conditions, obtenir un congé parental et bénéficier de ce chef de l'indemnité de congé parental versée par la Caisse Nationale des Prestations Familiales (CNPF). Les conditions et modalités d'octroi du congé et de l'indemnité sont résumées sur la feuille d'information annexée à la présente.

Afin que votre demande puisse être valablement instruite, il est indispensable que vous remplissiez soigneusement, en caractères d'imprimerie, le formulaire au verso en suivant les instructions données ci-après. N'oubliez pas de joindre, le cas échéant, les pièces justificatives requises (voir sous 1 et 2), ni de faire certifier la présente par votre employeur si vous êtes salarié(e) ou de remplir la déclaration sur l'honneur si vous exercez une profession indépendante. A défaut, la demande est incomplète !

1. Demandeur(eresse)

Chaque parent qui sollicite le congé doit faire une demande séparée (attention : seul le congé à temps partiel peut être pris simultanément par les deux parents)

➤ Si vous avez un compte bancaire ou CCP à l'étranger, un relevé d'identité bancaire (R.I.B.) est à joindre.

2. Congé parental pour lequel l'indemnité est demandée

⇒ Prière de cocher et de remplir la rubrique qui convient

- 1) congé consécutif au congé de maternité ou d'accueil: le parent qui demande le congé parental en premier lieu doit le prendre consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, sous peine de déchéance du droit à ce congé parental. Le parent vivant seul peut prendre le congé parental à sa convenance jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.
- 2) congé jusqu'à l'âge de 5 ans: Le parent qui demande le congé parental en second lieu, peut le prendre jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

➤ Si vous demandez le congé en cas d'adoption d'un enfant, vous devez joindre à la demande concernant le 1er congé parental une attestation du tribunal du lieu de votre résidence certifiant l'introduction de la procédure d'adoption.

3. Forme du congé parental (congé à plein temps ou à temps partiel)

⇒ Prière de cocher et de remplir ce qui convient

4. Numéro d'allocataire auprès de la Caisse Nationale des Prestations Familiales

Au cas où il existe déjà un dossier d'allocations familiales, le numéro d'allocataire est à inscrire dans cette rubrique. Il s'agit du numéro de la sécurité sociale d'un des parents figurant sur les versements d'allocations familiales sous NUM. DOSSIER/AZ et sur les courriers de la caisse sous N/REF.

Attestation de l'employeur ou déclaration sur l'honneur (art. 2 de la loi modifiée du 12.2.1999)

Attestation de l'employeur (uniquement pour les salariés)	Contrat de travail <input type="checkbox"/> a durée déterminée <input type="checkbox"/> a durée indéterminée	Déclaration sur l'honneur (uniquement pour les professions indépendantes)
Je soussigné(e) déclare avoir pris connaissance de la présente demande de congé parental selon les indications figurant au verso et avoir marqué mon accord concernant la période et la forme du congé choisies. La demande afférente m'a été présentée le :		Je soussigné(e) déclare sur l'honneur que pendant la durée entière du congé parental <input type="checkbox"/> je suspends ma activité professionnelle (congé à plein temps) <input type="checkbox"/> je réduis ma activité professionnelle à 20 heures par semaine au maximum (congé parental à temps partiel)
Nom de l'entreprise / établissement: _____ _____		(cochez la case correspondante)
Date et signature	Cachet	Date et signature

Important:

La présente demande est à envoyer à la Caisse Nationale des Prestations Familiales dans les plus brefs délais (voir feuille d'information). Elle doit être dûment remplie, signée et accompagnée des pièces justificatives requises. Une demande incomplète ne peut pas être traitée et sera retournée au demandeur !

Voir page 1

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 modifier mes conditions de travail à mon retour de congé parental

Monsieur/Madame*,

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.234-48 (12) du Code du travail.

Je souhaiterai voir modifier mon horaire/rythme* de travail de la manière suivante :

- _____
- _____
- _____
- _____

Ce, pour la période allant du _____ au _____ **.

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

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

[signature]

* La mention inutile est à biffer.

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

En un coup d'œil ...

Congé pour raisons familiales

Allocation d'éducation

Allocation de naissance

Bénéficiaires	Congé parental	Congé pour raisons familiales	Allocation d'éducation	Allocation de naissance
Parents d'un enfant de moins de 5 ans	Parents d'un enfant de moins de 15 ans ou d'un enfant handicapé	Parents d'un enfant de moins de 2 ans, exceptionnellement parents d'un enfant de moins de 4 ans	Parents d'un enfant de moins de 2 ans, exceptionnellement parents d'un enfant de moins de 4 ans	Mère d'un enfant né viable*. À défaut : personne prenant l'enfant en charge
6 mois pour le congé à plein temps 12 mois pour le congé à temps partiel Durée de l'indemnisation	6 mois pour le congé à plein temps 12 mois pour le congé à temps partiel (en cas d'accouchement/ adoption multiple : congé intégral de 6 mois à temps plein, respectivement de 12 mois à temps partiel pour chaque enfant de la même naissance ou adoption)	2 jours par an et par enfant, prolongeable en cas de maladie très grave de l'enfant 4 jours par an et par enfant handicapé, prolongeable en cas de maladie très grave de l'enfant	Jusqu'à l'âge de 2 ans de l'enfant Exceptionnellement : jusqu'à l'âge de 4 ans de l'enfant lorsqu'il s'agit d'un enfant handicapé ou d'un ménage ayant 3 enfants ou plus tant qu'un des enfants est âgé de moins de 4 ans	Versement ponctuel intervenant avant et après le 2 ^e anniversaire de l'enfant
1.778,31 €* / mois pour le congé à plein temps 889,15 €* / mois pour le congé à temps partiel Montant de l'indemnité	1.778,31 €* / mois pour le congé à plein temps 889,15 €* / mois pour le congé à temps partiel	Montant calculé par rapport à la rémunération brute touchée en cas de continuation du travail	485,01 € / mois en cas d'abandon de l'activité professionnelle ou de revenus inférieurs aux plafonds 242,51 € / mois si l'un des parents exerce une activité professionnelle à temps partiel	Allocation prénatale : 580,03 € Allocation de naissance : 580,03 € Allocation postnatale : 580,03 €
Prise en charge de l'indemnité	Caisse nationale des prestations familiales	Caisse nationale de santé	Caisse nationale des prestations familiales	Caisse nationale des prestations familiales

* Montants bruts (voir page 41)
** un enfant né après le 6^e mois de grossesse est présumé viable, même s'il est mort-né

Arbeitsrecht

*Der Elternurlaub, der Urlaub aus familiären Gründen,
das Erziehungsgeld und die Geburtsbeihilfe*

Stand vom 1. Juli 2014

Impressum

Herausgeber

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

Jean-Claude Reding, Präsident
Norbert Tremuth, Direktor

Druck

Imprimerie Faber

Vertrieb

Librairie "Um Fieldgen Sàrl"
3, rue Glesener
L-1634 Luxembourg
T. +352 48 88 93
T. +352 40 46 22
info@libuf.lu

ISBN: 978-2-919888-42-9

Die Angaben in dieser Broschüre berühren unter keinen Umständen die Auslegung und Anwendung der Gesetzestexte durch die staatlichen Behörden oder die zuständigen Gerichte.

Auf die Abfassung dieser Broschüre wurde die größtmögliche Sorgfalt verwandt. Herausgeber und Verfasser haften nicht für mögliche Auslassungen oder Fehler im Text oder für Folgen, die sich aus der Verwendung der Inhalte dieser Veröffentlichung ergeben.

Alle Rechte auf Übersetzung, Anpassung und Vervielfältigung durch jedwedes Verfahren bleiben für alle Länder dem Herausgeber vorbehalten.

Sofern keine vorherige schriftliche Zustimmung des Herausgebers/Verfassers vorliegt, ist es untersagt, die vorliegende Broschüre ganz oder in Teilen (insbesondere per Fotokopie) zu vervielfältigen, sie in einer Datenbank zu speichern oder in jedweder Form der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

VORWORT

Jean-Claude Reding
Präsident der Arbeitnehmerkammer



Um den stetigen Informations- und Beratungsanfragen von Arbeitnehmern, Eltern kleiner Kinder nachzukommen, hat sich die Arbeitnehmerkammer entschlossen, ihre Veröffentlichung zum Elternurlaub und zum Urlaub aus familiären Gründen neu aufzulegen. Auf diesem Weg will sie junge berufstätige Eltern über die im Großherzogtum geltende Gesetzgebung informieren.

Die aktuelle Ausgabe enthält auch die Neuerungen durch das Gesetz vom 19. Juni 2013, wodurch das nationale Recht in Bezug auf die Dauer des unbezahlten Elternurlaubes abgeändert wurde und eine Möglichkeit zur Lockerung der Arbeitsbedingungen nach Rückkehr aus dem Elternurlaub eingeführt wurde.

Die vorliegende Broschüre, die in der Reihe CSL Collection herausgegeben wird, beschränkt sich nicht allein auf Bestimmungen zum Elternurlaub, sondern gibt auch Erläuterungen zum Urlaub aus familiären Gründen, zum Erziehungsgeld und zur Geburtsbeihilfe.

In der Einleitung sind Entstehung und Entwicklung der gesetzlichen Bestimmungen zum Elternurlaub und zum Urlaub aus familiären Gründen zusammengefasst.

Im ersten Teil wird die Umsetzung der geltenden Regeln im Detail erklärt. Dazu gehören die Zugangs-voraussetzungen, das Bewilligungsverfahren und die Garantien in Verbindung mit den verschiedenen Rechten junger berufstätiger Eltern.

Der zweite Teil der Broschüre enthält ein Muster des Formulars, das der Nationalen Kasse für Familienleistungen (CNPF) ausgefüllt übermittelt werden muss, um in den Genuss des Elterngeldes zu kommen. Außerdem sind Vorlagen für Briefe enthalten, die der Arbeitnehmer möglicherweise an seinen Arbeitgeber senden muss, um insbesondere den Antrag auf Elternurlaub zu stellen oder um gegebenenfalls am Ende des Elternurlaubs seine Kündigung einzureichen, wenn er sich vollständig der Erziehung seines Kindes widmen möchte.

Luxemburg, Juli 2014

EINLEITUNG

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes und des Urlaubs aus familiären Gründen

83

1	Die Entstehungsgeschichte auf europäischer Ebene	85
2	Die Entstehungsgeschichte in Luxemburg	86
3	Die nachfolgenden Änderungen des Gesetzes von 1999	86

TEIL 1 - PRAKTISCHER LEITFADEN

I

Der Elternurlaub

95

1	Das Ziel	97
2	Die charakteristischen Merkmale	98
3	Die Bewilligungsbedingungen	101
4	Die Dauer	105
5	Der Antrag	107
6	Das Verhalten des Arbeitgebers bei Antrag auf Elternurlaub	109
7	Der Schutz des Arbeitnehmers während und nach dem Urlaub	112
8	Die Unterbrechung des Elternurlaubes durch einen erneuten Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub	116
9	Die vorzeitige Beendigung	116
10	Die Entschädigung während des Elternurlaubes (Elterngeld)	118
11	Das Elterngeld und das Erziehungsgeld	120

II

Der Urlaub aus familiären Gründen

123

1	Das Ziel	125
2	Die Anspruchsberechtigten	125
3	Die Dauer	125
4	Das ärztliche Attest zur Vorlage beim Arbeitgeber	126
5	Der Kündigungsschutz	126
6	Die Kostenübernahme	127

INHALT

III

Das Erziehungsgeld

129

- | | | |
|---|---|-----|
| 1 | Die Aufgabe der Berufstätigkeit des Antragstellers | 131 |
| 2 | Die Weiterführung der Vollzeitbeschäftigung | 131 |
| 3 | Die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung
(bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit) | 133 |

IV

Die Geburtsbeihilfe

135

- | | | |
|---|--|-----|
| 1 | Allgemeine Bestimmungen | 137 |
| 2 | Die Merkmale der Geburtsbeihilfe | 137 |
| 3 | Die vorgeburtliche Beihilfe | 138 |
| 4 | Die eigentliche Geburtsbeihilfe | 138 |
| 5 | Die nachgeburtliche Beihilfe | 139 |
| 6 | Die Geburtsbeihilfe bei Adoption eines im Ausland geborenen Kindes | 139 |

TEIL 2 - VORLAGEN UND FORMULARE

I

Vorlagen und Formulare

143

- | | | |
|---|---|-----|
| 1 | Beantragung des 1. Elternurlaubes | 145 |
| 2 | Beantragung des 2. Elternurlaubes | 146 |
| 3 | Schreiben an den Arbeitgeber zur Bekanntgabe der Kündigungsabsicht
des Arbeitnehmers nach dem Elternurlaub (1. Etappe) | 147 |
| 4 | Kündigungsschreiben mit Kündigungsfrist (2. Etappe) | 148 |
| 5 | Antrag auf Entschädigung für den 1. und 2. Elternurlaub (Elterngeld) | 150 |
| 6 | Antrag auf Lockerung der Arbeitsbedingungen bei der Rückkehr aus dem Elternurlaub | 152 |

Auf einen Blick...

153

EINLEITUNG

DIE ENTSTEHUNG UND DIE ENTWICKLUNG
DES ELTERNURLAUBES UND DES
URLAUBES AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes und des Urlaubes aus familiären Gründen

Da mit dieser Veröffentlichung hauptsächlich die Bestimmungen über den Elternurlaub und den Urlaub aus familiären Gründen einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt werden sollen, erscheint es zweckmäßig, zunächst die Entstehungsgeschichte dieser beiden Urlaubsformen zu umreißen.

1 DIE ENTSTEHUNGSGESCHICHTE AUF EUROPÄISCHER EBENE

Die Diskussionen über die Einführung eines Elternurlaubes und eines Urlaubes aus familiären Gründen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union begann Mitte der 80er Jahre.

Genauer gesagt, legte die Kommission der Europäischen Gemeinschaften im November 1983 zum ersten Mal einen Richtlinienentwurf zur Einführung dieser beiden Urlaubsarten in den Mitgliedstaaten vor.

Es hatte 12 Jahre gebraucht, bis dieser – mehrmals geänderte – Entwurf dem Ministerrat vorgelegt werden konnte. Dennoch konnte der Text nicht verabschiedet werden, da die Briten Einspruch erhoben.

Nach diesem Misserfolg beschloss die Kommission, die Sache den europäischen Sozialpartnern zu übergeben. Diese Verhandlungen begannen im Juli 1995 und führten zur Annahme eines Entwurfs für einen Rahmenvertrag im Dezember desselben Jahres.

Der Vertrag wurde in Form einer Richtlinie dem Ministerrat zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Sozialminister, die am 29. März 1996 zusammenkamen, erklärten sich mit dem Textentwurf einverstanden. Die Richtlinie 96/34/EG wurde am 15. Dezember 1997 vom Rat der Sozialminister förmlich angenommen. Sie verpflichtete alle Mitgliedstaaten, in ihrem nationalen Recht einen Elternurlaub und einen Urlaub aus familiären Gründen zu verankern, wobei die konkreten Modalitäten von Land zu Land verschieden sein konnten.

Im Juni 2009 unterzeichneten die europäischen Sozialpartner die Überarbeitung der europäischen Rahmenvereinbarung zum Elternurlaub.

Mit dieser neuen Vereinbarung werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die Zugangsbedingungen zum Elternurlaub zu überarbeiten und die Anwendungsmodalitäten an die Bedürfnisse von Eltern behinderter oder über lange Zeit erkrankter Kinder anzupassen.

Mit der Vereinbarung werden der Schutz der Arbeitnehmer gegen Kündigung und gegen eine „benachteiligende Behandlung“ aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme des Elternurlaubes verstärkt.

Die Vereinbarung findet auf alle Arbeitnehmer unabhängig von der Art ihres Vertrags Anwendung (befristeter Arbeitsvertrag, Teilzeitarbeit, Zeitarbeitsvertrag usw.) und ermöglicht, dass der Anspruch auf Elternurlaub an einen Erwerbszeitraum und/oder an eine Betriebszugehörigkeit von nicht mehr als einem Jahr gebunden ist. Der Arbeitgeber muss jedoch die Dauer der aufeinanderfolgenden befristeten Verträge, die mit dem Arbeitnehmer geschlossen wurden, berücksichtigen.

Der Anspruch des Arbeitnehmers, an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren oder eine gleichwertige oder ähnliche Arbeit zu erhalten, die seinem Vertrag oder seinem Arbeitsverhältnis entspricht, bleibt bestehen. Außerdem können Eltern, die ihre Arbeit nach Ende des Elternurlaubes wieder aufnehmen, dann die Anpassung ihrer Arbeitsbedingungen beantragen.

Die Frage nach der Vergütung der Arbeitnehmer während des Elternurlaubes wird in der Vereinbarung nicht behandelt, sondern an die Mitgliedstaaten und an die Sozialpartner in den einzelnen Ländern verwiesen.

Die Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung zum Elternurlaub in der nationalen Gesetzgebung hebt die Richtlinie von 1996 auf bzw. ersetzt diese mit Wirkung zum 8. März 2012.

Diese Richtlinie wurde durch das Gesetz vom 19. Juni 2013 in die luxemburgische Gesetzgebung integriert.

2 DIE ENTSTEHUNGSGESCHICHTE IN LUXEMBURG

In der Erklärung zur Lage der Nation vom 22. Juni 1994 eröffnete die Regierung ihre Absicht in Luxemburg einen Elternurlaub und einen Urlaub aus familiären Gründen einzuführen.

Die ersten Diskussionen über letzteren begannen 1991. Damals wurden der Abgeordnetenkammer zwei Gesetzesvorlagen eingereicht, von denen eine einen fünftägigen Urlaub bei Krankheit eines Kindes unter 12 Jahren und die andere einen sechstägigen Urlaub pro Kind unter 15 Jahren vorsah. Beide Vorschläge knüpften den Urlaub an die Bedingung, dass beide Elternteile berufstätig sind oder der betreffende Elternteil alleinerziehend ist.

Aufgrund dieser beiden Vorlagen legte die Regierung 1996 einen Gesetzentwurf vor. Der Text, der vom Ministerium für Frauenförderung (heute Ministerium für Chancengleichheit) ausgearbeitet worden war, sah einen Sonderurlaub bei der Krankheit eines Kindes unter 12 Jahren vor, dessen Dauer von der Anzahl der Kinder im Haushalt abhing. Der Entwurf wurde jedoch wieder zurückgezogen.

Erst 1998 wurde das Thema des Urlaubes aus familiären Gründen mit mehr Nachdruck wieder aufgenommen. Diesmal wurden die Sozialpartner an den Diskussionen beteiligt, in die auch der Elternurlaub einbezogen wurde. Die Diskussionen fanden im Zusammenhang mit der Ausarbeitung eines nationalen Aktionsplans für Beschäftigung statt. Ein solcher Plan musste nach dem europäischen Sondergipfel für Beschäftigung, der im November 1997 unter luxemburgischem Vorsitz stattfand, aufgestellt werden.

Mit dem Elternurlaub und dem Urlaub aus familiären Gründen, die beide im Aktionsplan vom 18. April 1998 vorgesehen waren, sollte in erster Linie eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben erreicht und die Chancengleichheit von Männern und Frauen gefördert werden.

Das Ministerium für Chancengleichheit versucht, die Väter insbesondere über das Programm der positiven Maßnahmen [siehe mega.public.lu] dazu zu bewegen, den ihnen zustehenden Elternurlaub vermehrt zu nutzen.¹

Doch sind sie auch mehr oder weniger direkte Bestandteile einer aktiven Beschäftigungspolitik. Denn nach dem Willen der Regierung soll der Elternurlaub dafür sorgen, dass eine gewisse Anzahl Arbeitsplätze mehrere Monate lang frei wird und mit Arbeitsuchenden besetzt werden kann.

Der Elternurlaub und der Urlaub aus familiären Gründen waren bis 2006 im Gesetz vom 12. Februar 1999 über die Umsetzung des nationalen Aktionsplans für Beschäftigung, genauer in Artikel XXIV dieses Gesetzes, geregelt.

3 DIE NACHFOLGENDEN ÄNDERUNGEN DES GESETZES VON 1999

Gesetz vom 21. November 2002 über 1) die Änderung des geänderten Gesetzes vom 19. Juni 1985 über Familienbeihilfen und die Gründung der Nationalen Kasse für Familienleistungen; 2) die Änderung des Gesetzes vom 14. Juli 1986 über die Einführung einer Beihilfe bei Schuljahresbeginn; 3) die Änderung des Gesetzes vom 1. August 1988 über die Einführung eines Erziehungsgeldes und die Änderung des Gesetzes vom 14. Juli 1986 über die Einführung einer Beihilfe bei Schuljahresbeginn; 4) die Änderung des Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Einführung eines Elternurlaubes und eines Urlaubes aus familiären Gründen; 5) die Änderung des geänderten Gesetzes vom 20. Juni 1977 mit dem Ziel 1) der Einführung einer systematischen Gesundheitsvorsorge für schwangere Frauen und Kleinkinder; 2) der Änderung der Gesetzgebung über Geburtsbeihilfen; 6) der Abschaffung des Gesetzes vom 8. März 1984 über die Einführung eines Darlehens für junge Ehepaare. (Mémorial A, 2002, Seite 3098)

¹ Artikel L. 234-1 des Arbeitsgesetzbuches

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes und des Urlaubes aus familiären Gründen

Das Gesetz regelt viele Details und stellt insbesondere klar, dass der Elternurlaub bei einer Mehrlingsgeburt oder -adoption für jedes Kind vollständig gewährt wird.

Gesetz vom 18. Juli 2003 über die Änderung des Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Umsetzung des nationalen Aktionsplans für Beschäftigung 1998. (Mémorial A, 2003, Seite 2246)

Das geänderte Gesetz vom 12. Februar 1999 wurde gemäß den Vorgaben des ursprünglichen Gesetzes (Artikel 19) im November 2002 evaluiert.

Aufgrund der Ergebnisse dieser Studie und angesichts der Tatsache, dass sich die Sozialpartner und die Bevölkerung mehrheitlich für die Beibehaltung der Vorschriften zum Elternurlaub aussprachen, wurde der Elternurlaub mit dem Gesetz vom 18. Juli 2003 auf unbestimmte Zeit eingeführt.

Gesetz vom 19. Dezember 2003 über die Änderung des Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Umsetzung des nationalen Aktionsplans für Beschäftigung 1998. (Mémorial A, 2003, Seite 4078)

Das Gesetz änderte den Urlaub aus familiären Gründen insofern ab, als die Altersgrenze von 15 Jahren für behinderte Kinder, die eine besondere Zusatzbeihilfe nach Artikel 4 Absatz 5 des geänderten Gesetzes vom 19. Juni 1985 über Familienbeihilfen und die Gründung der Nationalen Kasse für Familienleistungen beziehen, abgeschafft wurde.²

Darüber hinaus wurde die Zahl der Urlaubstage für diese Kinder auf 4 Tage im Jahr erhöht.

Gesetz vom 27. Juni 2006 zur Anpassung einiger Anwendungsmodalitäten für die gleitende Lohn- und Besoldungsskala. (Mémorial A, 2006, Seite 2040)

Das Gesetz hob die Indexierung der Leistungen der Nationalen Kasse für Familienleistungen (Caisse nationale des prestations familiales, CNPF) und der Erziehungspauschale auf.

Diese sollten künftig nicht mehr über den „Index“ angepasst werden, sondern aufgrund von politischen Entscheidungen, die Gesetzesänderungen begründen.

Vor dieser Anpassung wurden die betreffenden Beträge anhand eines Index für Lebenshaltungskosten von 100 festgelegt, dessen Basis aus dem Jahr 1948 stammte. Die Beträge variierten seither indexabhängig je nach den geltenden Bedingungen für die Besoldung der Staatsbeamten.

Somit ist der Elternurlaub ab Juni 2006 mit einem Elterngeld in Höhe von monatlich 1.778,31 € brutto für einen Vollzeiturlaub und von monatlich 889,15 € brutto für einen Teilzeiturlaub verbunden.

Gesetz vom 31. Juli 2006 über die Einführung eines Arbeitsgesetzbuches, das am 1. September 2006 in Kraft trat. (Mémorial A, 2006, Seite 2456)

Bis zu diesem Gesetz bestand das luxemburgische Arbeitsrecht aus vielen Einzeltexten in Form von Gesetzen und großherzoglichen Durchführungsverordnungen.

Infolge von zahlreichen Gesetzesänderungen hatten die Texte jedoch ihre Kohärenz und Lesbarkeit weitgehend verloren.

Deshalb sorgte die Regierung mit der Ausarbeitung eines umfassenden Instruments, des neuen Arbeitsgesetzbuches, für eine grundlegende Neufassung des luxemburgischen Arbeitsrechts.

Diese Kodifizierung bedeutete keine inhaltliche Änderung der bestehenden Rechtsvorschriften, sondern wurde im Sinne des „Droit constant“-Grundsatzes vorgenommen, d.h. das geltende Recht sollte auf keinen Fall in der Substanz verändert werden.

Somit wurden die luxemburgischen arbeitsrechtlichen Vorschriften in einem Rechtsakt zusammengeführt.

Das Gesetz vom 12. Februar 1999 über die Einführung des Elternurlaubes und des Urlaubes aus familiären Gründen fand per Gesetz vom 13. Mai 2008 über die Einführung eines Einheitsstatuts für Beschäftigte im privaten Sektor Eingang in das Arbeitsgesetzbuch, und zwar in Artikel L.234-43 ff und teilweise in das Sozialversicherungsgesetzbuch in Artikel 306 bis 308.

Das Arbeitsgesetzbuch findet keine Anwendung auf Staats- oder Gemeindebeamte; die entsprechenden Bestimmungen mussten in das geänderte Gesetz vom 16. April 1979 über die allgemeine Rechtsstellung von Staatsbeamten und das geänderte Gesetz vom 24. Dezember 1985 über die allgemeine Rechtsstellung von Gemeindebeamten aufgenommen werden.

2 Von jetzt an Artikel 272 Absatz 5 des Sozialversicherungsgesetzbuches

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes und des Urlaubes aus familiären Gründen

Gesetz vom 22. Dezember 2006 über die Änderung 1. des geänderten Gesetzes vom 12. Februar 1999 über die Einführung des Elternurlaubes und des Urlaubes aus familiären Gründen; 2. des geänderten Gesetzes vom 19. Juni 1985 über Familienbeihilfen und die Gründung der Nationalen Kasse für Familienleistungen; 3. des Gesetzes vom 2. August 2002 über den Schutz personenbezogener Daten; 4. des Arbeitsgesetzbuches; 5. des geänderten Gesetzes vom 16. April 1979 über die allgemeine Rechtsstellung von Staatsbeamten; 6. des geänderten Gesetzes vom 24. Dezember 1985 über die allgemeine Rechtsstellung von Gemeindebeamten. (Mémorial A, 2006, Seite 4838)

Durch das Gesetz wird die Regelung des Elternurlaubes grundlegend geändert:

Lockung der Voraussetzungen bezüglich Beschäftigung und Betriebszugehörigkeit

Die Bedingung der Beschäftigung und Betriebszugehörigkeit in den zwölf dem Elternurlaub unmittelbar vorangehenden Monaten wird in bestimmten Situationen gelockert.

Vor dem Inkrafttreten des Gesetzes vom 22. Dezember 2006 erlosch das Recht auf Elternurlaub bei einer einfachen Unterbrechung von einem Tag.

Heute erlischt das Recht auf Elternurlaub durch eine oder mehrere Unterbrechungen nicht, sofern diese Unterbrechungen in den zwölf Monaten vor dem Elternurlaub insgesamt sieben Tage nicht übersteigen.

Auch gilt die Bedingung der Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber als erfüllt, wenn der angestellte Elternteil nach einer Unternehmensveräußerung oder einem Unternehmenszusammenschluss ohne Unterbrechung an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt wird.

Die Zeit einer befristeten Beschäftigung als Aushilfskraft³, die einem Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber unmittelbar vorangeht, wird bei der Feststellung der Beschäftigungsdauer eingerechnet.

Vor der Gesetzesänderung konnten Personen, die aus von ihnen unabhängigen wirtschaftlichen Gründen den Arbeitgeber wechseln mussten, Elternurlaub nehmen, wenn der neue Arbeitgeber einwilligte. Sie mussten allerdings in den fünfzehn Monaten vor der Geburt des Kindes oder vor Beginn des Adoptionsverfahrens zwölf Monate lang bei einem in Luxemburg rechtmäßig ansässigen Unternehmen offiziell beschäftigt gewesen sein. Diese Ausnahmeregelung wurde durch die neuen Bestimmungen geändert: Wechselt der Elternteil in den zwölf Monaten vor dem Elternurlaub den Arbeitgeber, ist die Gewährung des Urlaubes allein von der Einwilligung des neuen Arbeitgebers abhängig.

Schließlich wurde die Möglichkeit des Arbeitgeberwechsels während des Elternurlaubes im alten Text nicht geregelt. Diese Regelungslücke wurde geschlossen. Das Recht auf Elternurlaub bleibt bei einem Arbeitgeberwechsel während des Elternurlaubes bestehen, sofern der neue Arbeitgeber einwilligt. Der Elternurlaub muss in diesem Fall ohne Unterbrechung fortgeführt werden.

Voraussetzungen für den zweiten Elternurlaub

Nach dem Gesetz von 1999 konnte der zweite Elternurlaub bis zum vollendeten fünften Lebensjahr des Kindes genommen werden.

Dazu wurde klargestellt, dass nunmehr der Urlaub zur Hälfte verbraucht sein muss, bevor das Kind das fünfte Lebensjahr vollendet hat.

Neue Fristen für die Beantragung des Elternurlaubes

Festlegung einer Frist für die Beantragung von Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub

Das Gesetz von 1999 legte keine genaue Frist für Arbeitnehmer fest, die ihren Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub nehmen wollten: Sie mussten den Antrag vor dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub stellen.

Das Gesetz von Dezember 2006 schreibt vor, dass der Antrag auf Elternurlaub spätestens 2 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubes gestellt werden muss.

Bei einer Adoption bleibt alles beim Alten: Der adoptierende Elternteil, der seinen Elternurlaub direkt nach dem Adoptionsurlaub nehmen möchte, muss den Antrag vor Beginn des Adoptionsurlaubes beim Arbeitgeber stellen, ohne eine bestimmte Frist einzuhalten.

³ Der zeitlich begrenzte Aushilfsvertrag wurde durch den Berufseingliederungsvertrag (CAE) und den Berufseinführungsvertrag (CIE) ersetzt (Artikel L. 543-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches).

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes und des Urlaues aus familiären Gründen

Verlängerung der Frist für die Beantragung von Elternurlaub, der nicht im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub genommen wird

Die Antragsfrist von 4 Monaten vor Beginn des Elternurlaubs verlängert sich in dem Fall auf 6 Monate.

Elternurlaub und Ausbildungsvertrag

Nach dem Gesetz von 2006 können Auszubildende einen Aufschub des Elternurlaubes im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub beantragen, wenn sie nachweisen, dass sie wegen des Urlaubs das laufende Ausbildungsjahr wiederholen müssten oder nicht zu den Prüfungen am Ende des laufenden Jahres zugelassen würden.

In diesem Fall können ausnahmsweise beide Elternteile den Elternurlaub bis zum vollendeten fünften Lebensjahr des Kindes nehmen.

Festlegung der Mindestarbeitszeit für das Recht auf Elternurlaub

Die monatliche Arbeitszeit des antragstellenden Elternteils muss mindestens der Hälfte der regulären Arbeitszeit im Unternehmen entsprechen.

Der Begriff der monatlichen Arbeitszeit des Beschäftigten ist derzeit definiert als „die im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit“.

Hat sich die monatliche Arbeitszeit allerdings innerhalb eines Jahres vor Beginn des Elternurlaubs geändert, so wird die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit im betreffenden Jahr in Betracht gezogen.

Jedoch werden Änderungen, die nach der Beantragung des Elternurlaubs eintreten, nicht bei der Festlegung des Elternurlaubs berücksichtigt, um einem Missbrauch durch Absprachen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorzubeugen.

Zulässige Arbeitszeit während des Teilzeitelternurlaubes

Bereits vor dem Gesetz von Dezember 2006 mussten Arbeitnehmer im Teilzeitelternurlaub ihre berufliche Tätigkeit mindestens um die Hälfte der regulären Arbeitszeit im Unternehmen verringern.

Heute werden bei dieser Bedingung auch Überstunden berücksichtigt.

Regelung der Bedingungen, zu denen der Arbeitsvertrag nach dem Elternurlaub gekündigt werden kann, und des entsprechenden Verfahrens

Für den in der Praxis häufig auftretenden Fall, dass ein Arbeitnehmer nach seinem Elternurlaub nicht mehr an seinen Arbeitsplatz zurückkehren möchte, gab es keine rechtliche Regelung.

Die neuen Bestimmungen schließen diese Lücke: Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber von seiner Entscheidung, nach Ablauf des Elternurlaubes nicht an den Arbeitsplatz zurückzukehren, unter Wahrung der regulären Kündigungsfrist per Einschreiben mit Rückschein in Kenntnis setzen.

Frühestens am ersten Tag nach Ablauf des Elternurlaubes muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber ordnungsgemäß von seiner Kündigung des Arbeitsvertrags in Kenntnis setzen und die entsprechende Kündigungsfrist ableisten, es sei denn, der Arbeitgeber stellt ihn von der Arbeit frei.

Nimmt der Arbeitnehmer seine Arbeit nach Ablauf des Elternurlaubes nicht mehr auf, ohne dass dafür ein schwerwiegender, triftiger Grund vorliegt und ohne dass er den Arbeitgeber von seiner Kündigung informiert hat, so begründet dies eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber.

Neue Regelung für die Ablehnung des Elternurlaubes durch den Arbeitgeber

Die Tatsache, dass der Arbeitgeber den Elternurlaub bewilligen muss, wenn er sich an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub anschließt, bleibt unverändert. Diese Pflicht des Arbeitgebers entfällt jedoch, wenn der entsprechende Antrag nicht form- und fristgerecht gestellt wird.

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes und des Urlaubes aus familiären Gründen

Bedingungen für den Arbeitsvertrag während des Elternurlaubes

Kündigungsschutz für Arbeitnehmer im Teilzeitelternurlaub ausdrücklich gestärkt

Auch wenn der Arbeitsvertrag bei einem Teilzeitelternurlaub nur teilweise ausgesetzt wird, ist der Arbeitnehmer gegen eine fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber geschützt. Die Möglichkeit der Kündigung wegen schwerwiegender Verfehlung bleibt jedoch bestehen.

Garantie der Wiedereingliederung und Kontakt mit dem Unternehmen während des Elternurlaubes

Das neue Gesetz schreibt ein allgemeines Recht der Arbeitnehmer fest, während des Elternurlaubes an vom Arbeitgeber organisierten oder angebotenen Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, damit sie mit der technischen Entwicklung und neuen Produktionsverfahren Schritt halten können.

Zudem können die Arbeitnehmer den Kontakt mit ihrem Unternehmen aufrecht erhalten, insbesondere durch die Teilnahme an Dienstbesprechungen, Informationsveranstaltungen oder Fortbildungen, die der besseren Einsetzbarkeit und Integration der Arbeitnehmer nach dem Urlaub dienen.

Aufschub des Elternurlaubes bei einer Unterbrechung durch einen neuen Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub

Vor dem neuen Gesetz trat bei einer Schwangerschaft oder Adoption während des Elternurlaubes, die zu einem Mutterschafts- bzw. Adoptionsurlaub berechtigte, dieser an die Stelle des Elternurlaubes, der dadurch beendet wurde.

Diese Bestimmung wurde dahingehend geändert, dass der während eines Elternurlaubes genommene Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub zwar nach wie vor den Elternurlaub unterbricht, aber nunmehr der restliche Elternurlaub an den neuen Mutterschaftsurlaub respektiv Adoptionsurlaub angehängt wird.

Wird im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub der einem der Elternteile zustehende neue Elternurlaub genommen, so verschiebt sich dieser von Rechts wegen bis zum Ablauf des verbleibenden, an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub angehängten Elternurlaub.

Berücksichtigung des Elterngeldes bei der Berechnung des garantierten Mindesteinkommens

Das Elterngeld wird bei der Feststellung des Rechts auf das garantierte Mindesteinkommen (RMG) berücksichtigt.

Beendigung des Elternurlaubes durch den Tod des Kindes oder durch das Scheitern des Adoptionsverfahrens

Der alte Gesetzestext sah vor, dass der Berechtigte beim Tod des Kindes oder bei der Ablehnung des Adoptionsantrags durch das Gericht spätestens einen Monat nach dem Tod oder der Ablehnung des Adoptionsantrags an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt. Ihm stand pro angefangene 14 Tage Elternurlaub die Hälfte des monatlichen pauschalen Elterngeldes zu.

Dem Berechtigten steht nun das anteilige Elterngeld für den Teil des angefangenen Monats zu.

Die neuen Bestimmungen legen fest, dass der berechtigte Arbeitnehmer, sollte der Arbeitgeber für die Dauer des Elternurlaubes eine Vertretung organisiert haben, ein Recht darauf hat, bevorzugt auf einem freien, seiner Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz in demselben Unternehmen mit mindestens gleicher Vergütung eingesetzt zu werden.

Ist eine solche Beschäftigung nicht möglich, so verlängert sich der Elternurlaub, höchstens jedoch bis zu seinem ursprünglich vorgesehenen Ende.

Vollständige Rückzahlung des bereits erhaltenen monatlichen Elterngeldes als Sanktion für bestimmte Zu widerhandlungen

Die bereits geleisteten monatlichen Zahlungen sind vollständig zurückzuzahlen:

- wenn der Elternurlaub nicht vollständig und auf einmal genommen wird,
- wenn die Voraussetzungen für den Elternurlaub nicht mehr erfüllt sind, insbesondere im Fall
 - a. der freiwilligen Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Elternteil, wenn die Kündigung vor Ablauf des Elternurlaubes wirksam wird, oder

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes und des Urlaues aus familiären Gründen

- b. der Unterbrechung des Urlaubes ohne einen Grund, der von dem Berechtigten unabhängig ist und sich vollständig seinem Einfluss entzieht. Muss hingegen der Berechtigte im Falle eines Arbeitsplatzwechsels während des Elternurlaubes aus einer wirtschaftlichen Notwendigkeit heraus seine Arbeit vor Ablauf des Urlaubes wieder aufnehmen, muss er die bis zu dem Zeitpunkt gezahlten Leistungen nicht erstatten. Der Nachweis über die wirtschaftliche Notwendigkeit obliegt dem Berechtigten.

Das Elterngeld ist pfändbar für die Deckung bestimmter Ausgaben im Interesse der Familie

Das Elterngeld kann innerhalb der Grenzen, die im geänderten Gesetz vom 11. November 1970 über die Abtretung und Pfändung von Arbeitsvergütungen sowie Pensionen und Renten festgelegt sind, abgetreten, gepfändet oder verpfändet werden.

Diese Pfändung, Abtretung oder Verpfändung darf ausschließlich der Deckung folgender Posten dienen:

1. vorgestreckte Auslagen für den Unterhalt oder die Erziehung des Kindes oder der Kinder, für die der Urlaub beantragt wurde,
2. Forderungen von Gemeinden und Wohltätigkeitseinrichtungen auf Rückzahlung von Hilfen, die bedürftigen Personen bewilligt wurden, sofern diese Hilfen das Kind oder die Kinder betrafen, für die der Urlaub beantragt wurde,
3. monatliche Rückzahlungsraten für ein Darlehen, das für den Bau, den Kauf, die Ausstattung oder die Ausbesserung einer Familienwohnung bewilligt worden war,
4. Vorschüsse, die der Elternteil von einer Einrichtung der Sozialversicherung erhalten hat.

In allen anderen Fällen darf das Elterngeld weder abgetreten noch gepfändet oder verpfändet werden.

Lockierung der Vorschriften für die befristete Einstellung von Vertretungen für Arbeitnehmer im Elternurlaub

Der Vertreter eines Arbeitnehmers, der sich im Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub oder Urlaub aus familiären Gründen befindet, muss nicht unbedingt den Arbeitsplatz des abwesenden Arbeitnehmers besetzen, sondern kann auch an einem anderen Platz eingesetzt werden, der in dem Unternehmen oder Betrieb aufgrund von Reorganisationsmaßnahmen oder internen Veränderungen nach dem Beginn der betreffenden urlaubsbedingten Abwesenheit frei geworden ist.

Somit sind „Stühlerücken“ zulässig, sofern in dem befristeten Arbeitsvertrag der Name des Arbeitnehmers im Elternurlaub genannt ist, der indirekt vertreten wird.

Schließlich kann der zur Vertretung eines Arbeitnehmers im Elternurlaub geschlossene Vertrag drei Monate vor Beginn des Elternurlaubes (oder 3 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubes, wenn der Elternurlaub im Anschluss an einen Mutterschaftsurlaub genommen wird) beginnen und 3 Monate nach dem Ende des Elternurlaubes des vertretenen Arbeitnehmers enden.

Einführung von zwei neuen Formen unbezahlten Elternurlaubes

Elternurlaub, der dem Elternteil gewährt wird, der den ersten Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub nicht genommen hat und der den zweiten Elternurlaub (vor dem fünften Geburtstag des Kindes) dem anderen Elternteil zukommen lassen möchte.

In dem Fall werden 3 Monate unbezahlter Elternurlaub gewährt.

Ein entsprechender Antrag ist spätestens 6 Monate vor dem gewünschten Beginn des Elternurlaubes per Einschreiben mit Rückschein zu stellen.

Der Arbeitgeber muss den Urlaubsantrag bewilligen. Ein Aufschub ist nicht möglich.

Vorübergehend gewährter Elternurlaub für Kinder, die zwischen dem 1. Januar 1994 und dem 31. Dezember 1998 geboren wurden

Im Hinblick auf das Gesetz von 2006 wurde vorübergehend ein unbezahlter Elternurlaub für Eltern eingeführt, die in ihrem Haushalt Kinder erziehen, die zwischen dem 1. Januar 1994 und dem 31. Dezember 1998 geboren wurden, da die Eltern noch keine Möglichkeit auf Elternurlaub für diese Kinder hatten.

Die Entstehung und die Entwicklung des Elternurlaubes und des Urlaues aus familiären Gründen

Der Elternteil musste den Urlaub bis zum 30. Juni 2007 bei seinem Arbeitgeber per Einschreiben mit Rückschein beantragen und dabei eine Frist von 6 Monaten vor Beginn des Elternurlaubs einhalten.

Der Urlaub musste vor dem 1. Januar 2008 beginnen.

Der Arbeitgeber musste den Urlaubsantrag bewilligen. Ein Aufschub war nicht möglich.

Ausnahmsweise konnte der Elternteil die Urlaubsdauer bestimmen – sie musste jedoch mindestens 3 Monate und höchstens 6 Monate betragen.

Der ordnungsgemäß vom Arbeitgeber bestätigte Antrag auf Elternurlaub war bei der Nationalen Kasse für Familienleistungen einzureichen. Diese übernahm den Arbeitgeberanteil an den Beiträgen zur Krankenversicherung, welche die Sachleistungen während des Elternurlaubes abdeckte.

Gesetz vom 19. Juni 2013 über die Änderung des Arbeitsgesetzbuches, des geänderten Gesetzes vom 16. April 1979 über die allgemeine Rechtsstellung von Staatsbeamten und des geänderten Gesetzes vom 24. Dezember 1985 über die allgemeine Rechtsstellung von Gemeindebeamten. (Memorial A, Juni 2013, Seite 1566)

Durch dieses Gesetz wurde die Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34 EG umgesetzt.

Die überarbeitete Vereinbarung verlängert die Mindestdauer des unbezahlten Elternurlaubes von 3 auf 4 Monate.

Durch das den Arbeitnehmern darüber hinaus eingeräumte Recht auf Beantragung einer Lockerung ihrer Arbeitsbedingungen, bringt diese Vereinbarung noch weitere Verbesserungen zur Vereinfachung der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach dem Elternurlaub.

Das nationale Recht wurde folglich in Bezug auf die nachstehenden beiden Punkte geändert:

Erweiterung der Dauer des unbezahlten Elternurlaubes

Wie bereits erwähnt, verfällt der erste Elternurlaub endgültig, wenn er weder von der Mutter noch vom Vater genommen wird. Die Eltern haben somit nur noch Anspruch auf einen bezahlten Urlaub, der vor dem 5. Geburtstag des Kindes zu nehmen ist.

Ein unbezahlter Elternurlaub von 3 Monaten wird auf Antrag jedoch dennoch dem Elternteil gewährt, der den ersten Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub nicht genommen hat und den zweiten Elternurlaub (vor dem 5. Geburtstag des Kindes) dem anderen Elternteil vorbehalten möchte.

Da die dreimonatige Dauer dieser Form des Elternurlaubes nicht länger den Mindestanforderungen der neuen europäischen Vorschriften entsprach, wurde dieser Urlaub von 3 auf 4 Monate verlängert.

Mögliche Lockerung der Arbeitsbedingungen des Elternteils bei der Rückkehr aus dem Elternurlaub

Von nun an können die Arbeitnehmer bei ihrer Rückkehr aus dem Elternurlaub über einen befristeten Zeitraum von maximal einem Jahr nach dem für ihre Rückkehr in das Unternehmen festgesetzten Datum bei ihrem Arbeitgeber eine Lockerung der Gestaltung ihrer Arbeitszeit und/oder ihres Arbeitstemplos beantragen.

Dieses neue Recht verpflichtet den Arbeitgeber jedoch nicht zur Bewilligung der beantragten Flexibilität. Gleichwohl ist der Arbeitgeber jedoch dazu verpflichtet, den Antrag des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, zu prüfen und ihn unter Beachtung seiner eigenen Bedürfnisse sowie der Bedürfnisse des Arbeitnehmers zu beantworten. Sollte der Arbeitgeber den seitens des Arbeitnehmers gestellten Antrag ablehnen, muss er seine diesbezügliche Ablehnung begründen.

Das Gesetz sieht vor, dass die Nichteinhaltung dieser neuen Vorschriften seitens des Arbeitgebers den Arbeitnehmer zur Forderung von Schadensersatz berechtigt, dessen Höhe vom Arbeitsgericht festzusetzen ist.

TEIL 1

PRAKTISCHER LEITFÄDEN

I

DER ELTERNURLAUB

1. Das Ziel
2. Die charakteristischen Merkmale
3. Die Bewilligungsbedingungen
4. Die Dauer
5. Der Antrag
6. Das Verhalten des Arbeitgebers bei Antrag auf Elternurlaub
7. Der Schutz des Arbeitnehmers während und nach dem Elternurlaub
8. Die Unterbrechung des Elternurlaubs durch einen erneuten Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub
9. Die vorzeitige Beendigung
10. Die Entschädigung während des Elternurlaubes (Elterngeld)
11. Das Elterngeld und das Erziehungsgeld

DER ELTERNURLAUB

Artikel L.234-43 bis 49 des Arbeitsgesetzbuches

Artikel L.122-1 bis 3 des Arbeitsgesetzbuches

Artikel 306 bis 308 des Sozialversicherungsgesetzbuches

1 DAS ZIEL

Durch den Elternurlaub soll Eltern eines kleinen Kindes ermöglicht werden, ihre Berufstätigkeit zu unterbrechen, um dieses Kind in wichtigen Zeiten seiner Entwicklung zu betreuen und gleichzeitig die Sicherheit zu haben, nach dem Urlaub wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren zu können.

Elternurlaub kann sowohl für ein eheliches als auch für ein uneheliches oder legitimiertes Kind beantragt werden. Übrigens steht er auch bei Adoption eines Kindes zu.

Eheliche, uneheliche und legitimierte Kinder

Ein Kind gilt als ehelich, wenn es in der Ehe seiner Eltern gezeugt und/oder geboren wurde.

Der Begriff uneheliches Kind bezeichnet ein Kind, das außerehelich, das heißt, zu einem Zeitpunkt, zu dem seine Eltern nicht miteinander verheiratet waren, geboren wurde.

Ein uneheliches Kind kann folgendermaßen legitimiert, d.h. für ehelich erklärt werden:

- Ein außerehelich geborenes Kind, dessen Abstammung hinsichtlich seiner Mutter und seines Vaters rechtmäßig festgestellt wurde, wird von Rechts wegen durch die Eheschließung seiner Eltern legitimiert (Legitimation durch nachfolgende Ehe).
- Wenn die Abstammung des Kindes nicht festgestellt wurde, kann das Kind zum Zeitpunkt der Eheschließung anerkannt werden. Der Standesbeamte erstellt zwei separate Urkunden über die Anerkennung und die Legitimation des Kindes (Legitimation durch Anerkennung).
- Wenn die Abstammung des Kindes hinsichtlich der Mutter und des Vaters oder eines von beiden erst nach der Eheschließung festgestellt wurde, muss das Kind auf dem Rechtsweg legitimiert werden. Die Legitimation erfolgt dann durch ein Urteil (Legitimation nach der Eheschließung).

Die Nationale Kasse für Familienleistungen (CNPF)⁴ handelt dies flexibel und stützt sich dabei auf den Begriff Familiengruppe gemäß Artikel 270 des luxemburgischen Sozialversicherungsgesetzbuches.

Mehr Informationen auf www.cnpf.lu.

⁴ Die Zahlung des Elterngeldes ist im luxemburgischen Sozialversicherungsgesetzbuch und speziell in Buch IV, Kapitel VI sowie in Artikel 306 bis 308 geregelt.

2 DIE CHARAKTERISTISCHEN MERKMALE

2.1. JEDER ELTERnteil HAT EINZELN ANSPRUCH AUF ELTERNURLAUB

Elternurlaub ist ein individuelles Recht für jeden Einzelnen der beiden Elternteile. Das bedeutet, dass bei Geburt oder Adoption eines Kindes beide, sowohl die Mutter als auch der Vater, Elternurlaub erhalten dürfen.

Wenn die Eltern alle beide Anspruch auf Elternurlaub haben, muss einer der beiden diesen im direkten Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub (erster Urlaub) nehmen. Andernfalls verfällt der diesbezügliche Anspruch (siehe nachfolgenden Kasten). Der andere Elternteil kann seinen Elternurlaub bis zur Vollendung des 5. Lebensjahres des Kindes nehmen, wobei zu beachten ist, dass der Urlaub mindestens zur Hälfte vor dem 5. Geburtstag des Kindes genommen werden muss (zweiter Elternurlaub).

Im Falle, dass konkurrierende Anträge beider Elternteile vorliegen, hat derjenige Vorrang, dessen Familienname im Alphabet weiter vorn steht.

Der 1. und der 2. Elternurlaub

1. Elternurlaub

Es handelt sich um den Elternurlaub der unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder an den Adoptionsurlaub, entweder von der Mutter oder vom Vater in Anspruch genommen wird.

2. Elternurlaub

Darunter versteht man den Urlaub, den der andere Elternteil bis zur Vollendung des 5. Lebensjahres des Kindes nehmen kann, wobei zu beachten ist, dass der Urlaub mindestens zur Hälfte vor dem 5. Geburtstag des Kindes genommen werden muss.

Unbezahlter Elternurlaub von 4 Monaten

Wenn der 1. Urlaub weder von der Mutter noch vom Vater in Anspruch genommen wurde verfällt er endgültig. In diesem Fall verfügen die Eltern lediglich noch über einen einzigen bezahlten Urlaub, der vor dem 5. Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden muss.

Demjenigen Elternteil, der den 1. Elternurlaub nicht unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder den Adoptionsurlaub in Anspruch genommen hat und den 2. Elternurlaub (bevor das Kind das Alter von 5 Jahren erreicht) dem anderen Elternteil vorbehalten möchte, wird jedoch ein unbezahlter Elternurlaub von 4 Monaten gewährt.

Der betreffende Elternteil muss den entsprechenden Antrag 6 Monate vor Beginn des Elternurlaubes per Einschreiben mit Rückschein stellen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den somit beantragten Urlaub ohne die Möglichkeit einer Verschiebung zu bewilligen, unter der Bedingung, dass alle übrigen Bedingungen für die Inanspruchnahme des Elternurlaubes erfüllt sind.

Von der Regelung, gemäß derer die Eltern einen der beiden Urlaube unmittelbar im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub nehmen müssen und dieser andernfalls verfällt, gibt es **vier Ausnahmen**:

1. Die erste betrifft Mütter oder Väter, die allein mit ihrem Kind leben und nur Anspruch auf einen Elternurlaub haben. Sie sind nicht verpflichtet, diesen unmittelbar nach dem Mutterschaftsurlaub zu nehmen. Wenn sie möchten, können sie ihren Urlaub später nehmen, aber auf jeden Fall vor dem 5. Geburtstag des Kindes, wobei zu beachten ist, dass der Urlaub mindestens zur Hälfte vor dem 5. Geburtstag des Kindes genommen werden muss.
2. Die zweite Ausnahme betrifft Arbeitnehmer in der Probezeit. Diese dürfen erst nach dem Ende der Probezeit Elternurlaub beantragen. Im Gegenzug für diese Wartefrist ist das Paar nicht verpflichtet, einen der beiden Urlaube unmittelbar im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub zu nehmen. Beide Eltern können ihren Elternurlaub zu einem beliebigen Zeitpunkt vor dem 5. Geburtstag des Kindes nehmen.
3. Die dritte Ausnahme betrifft Auszubildende. Diese können den Aufschub des ersten Elternurlaubes beantragen, wenn sie nachweisen, dass sie durch den Urlaub das laufende Ausbildungsjahr wiederholen müssten oder nicht zur Prüfung am Ende des laufenden Jahres zugelassen würden. In diesem Fall können beide Eltern ihren Elternurlaub zu einem beliebigen Zeitpunkt vor dem 5. Geburtstag des Kindes nehmen.
4. Wenn ein einziger Elternteil Anspruch auf Elternurlaub hat, vor allem in Fällen, in denen der andere Elternteil nicht arbeitet, kann zwischen erstem und zweitem Urlaub gewählt werden. Besteht kein Anspruch auf Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub oder wurde dieser nicht genommen, wird der Beginn des ersten Elternurlaubes auf den ersten Tag der 9. Woche nach der Entbindung, oder im Falle einer Adoption, nach dem Adoptionsurteil festgelegt.

2.2. ELTERNURLAUB WIRD NUR AUF ANTRAG GEWÄHRT

Es besteht zwar ein individueller Anspruch auf Elternurlaub für Väter und Mütter eines kleinen Kindes, er wird jedoch nicht automatisch gewährt.

Er muss beim jeweiligen Arbeitgeber beantragt werden. Die diesbezüglichen Formalitäten sind auf den Seiten 107 ff. erklärt.

2.3. DER ARBEITGEBER IST IM PRINZIP VERPFLICHTET DEN ELTERNURLAUB ZU GENEHMIGEN

Wenn der Arbeitgeber einen Antrag auf Elternurlaub unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder den Adoptionsurlaub erhält, ist er verpflichtet, diesen Urlaub zu genehmigen.

Er kann ihn allerdings ablehnen, wenn der Antrag nicht form- und fristgerecht gestellt wird.

Die Missachtung der besagten Form und Frist hat jedoch keinerlei Auswirkungen auf einen infolge des Todes der Mutter vor Ablauf des Mutterschaftsurlaubes oder des Elternurlaubes unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub gestellten Antrag. Dieselbe Bestimmung findet Anwendung zugunsten der Mutter, wenn der Vater vor Ablauf seines Elternurlaubes verstirbt. In diesen Fällen genügt eine einfache Mitteilung an den Arbeitgeber, damit der überlebende Elternteil seinen Elternurlaub unmittelbar im Anschluss an den Todesfall in Anspruch nehmen kann.

Den zweiten Elternurlaub kann der Arbeitgeber zwar nicht verweigern, aber er kann den Beginn des Urlaubes auf einen späteren Zeitpunkt verschieben (siehe Seite 109).

In den 4 folgenden Fällen kann der Arbeitgeber den Elternurlaub jedoch verweigern:

1. Der Arbeitnehmer beantragt einen Teilzeitelternurlaub von 12 Monaten. Der Arbeitgeber kann diese Urlaubsform ablehnen. Daraufhin muss der betreffende Elternteil entweder seinen Vollzeiturlaub auf 6 Monate in Anspruch nehmen oder auf seinen Antrag verzichten.

2. Der Antragsteller hat in dem Jahr vor Urlaubsantritt den Arbeitgeber gewechselt. Er kann lediglich in den Genuss des Elternurlaubes gelangen, wenn der neue Arbeitgeber einwilligt. Letzterer kann dies jedoch ablehnen.
3. Wenn ein Arbeitnehmer eingestellt wird, der bereits in Elternurlaub ist, ist der neue Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Fortsetzung des Elternurlaubes zu genehmigen. Im Falle der Genehmigung des neuen Arbeitgebers kann der Elternurlaub jedoch ohne Unterbrechung fortgesetzt werden.
4. Solange sich der Arbeitnehmer in Probezeit befindet, darf der Arbeitnehmer den Antrag auf Elternurlaub ablehnen.

2.4. ELTERNURLAUB MUSS ZUSAMMENHÄNGEND UND AUF EINMAL GENOMMEN WERDEN

Ein weiteres Merkmal des Elternurlaubes ist, dass er nicht aufteilbar ist und zusammenhängend genommen werden muss.

Auf Wunsch des Gesetzgebers soll dies ermöglichen, dass ein Arbeitsplatz über mehrere zusammenhängende Monate frei wird und der abwesende Arbeitnehmer gegebenenfalls durch einen Arbeitssuchenden ersetzt werden kann.

2.5. ELTERNURLAUB MUSS IM PRINZIP VON BEIDEN ELTERNTEILEN NACHEINANDER GENOMMEN WERDEN

Der Elternurlaub kann nicht gleichzeitig beiden Elternteilen gewährt werden, sondern muss nacheinander genommen werden.

Im Interesse des Kindes muss der Elternurlaub in zwei unterschiedlichen Zeitspannen genommen werden, damit das Kind in verschiedenen Phasen seiner Entwicklung und Erziehung betreut wird.

Dieses Kumulierungsverbot gilt auch für den Fall, dass ein Elternteil gemäß einer Regelung außerhalb Luxemburgs einen gleichwertigen Urlaubsanspruch hat.

Wenn beide Eltern die Voraussetzungen erfüllen und beide den Urlaub beantragen, hat derjenige Vorrang, dessen Familienname im Alphabet weiter vorne steht.

Wenn jedoch der Urlaub gemäß der Regelung außerhalb Luxemburgs bereits genommen wurde, wird der Elternurlaub bis zum Ende des laufenden Urlaubs verschoben.

Bemerkung: Es ist allerdings möglich, dass beide Elternteile gleichzeitig Urlaub nehmen, wenn dieser Teilzeitelternurlaub ist. In diesem Fall müssen die Eltern ihren Urlaub so aufteilen, daß eine ständige Anwesenheit bei ihrem Kind gewährleistet ist (z.B. nimmt die Mutter ihren Elternurlaub vormittags und der Vater nachmittags).

2.6. ELTERNURLAUB IST NICHT VON EINEM ELTERNTEIL AUF DEN ANDEREN ÜBERTRAGBAR

Der Elternurlaub kann nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragen werden. Ein Elternteil kann nicht zugunsten des jeweils anderen auf seinen Anspruch verzichten. Wenn er den Urlaub nicht selber in Anspruch nimmt, verfällt dieser.

So kann beispielsweise die Mutter nicht auf ihren sechsmonatigen Vollzeitelternurlaub verzichten, damit der Vater später einen zwölfmonatigen Vollzeiturlaub nehmen kann. Wenn die Mutter ihr Recht nicht selbst in Anspruch nimmt, verfallen diese sechs Monate Vollzeiturlaub.

ZUSAMMENFASSUNG

Merkmale des Elternurlaubes

- Jeder Elternteil hat einzeln Anspruch auf Elternurlaub.
- Elternurlaub wird nur auf Antrag gewährt.
- Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, form- und fristgerecht eingereichte Anträge auf Elternurlaub zu genehmigen.
- Elternurlaub muss zusammenhängend und auf einmal genommen werden.
- Elternurlaub muss im Prinzip nacheinander von beiden Elternteilen genommen werden.
- Elternurlaub ist nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragbar.

3 DIE BEWILLIGUNGSBEDINGUNGEN

Um Anspruch auf Elternurlaub zu haben, müssen mehrere Bedingungen gleichzeitig erfüllt sein.

Einerseits sind dies familiäre Voraussetzungen des Antragstellers, andererseits betreffen sie die berufliche Situation des Antragstellers.

3.1. DIE FAMILIÄRE SITUATION DES ANTRAGSTELLERS

Elternteil eines Kindes unter 5 Jahren sein

Die erste Bedingung ist, dass der Antragsteller Vater oder Mutter eines Kindes unter 5 Jahren sein muss, für das Familienbeihilfen gezahlt werden.

Er muss das betreffende Kind in seinem Haushalt erziehen, und dies seit dessen Geburt oder Aufnahme im Hinblick auf seine Adoption, was den ersten Elternurlaub anbelangt, oder seit mindestens 6 Monaten vor Beginn des zweiten Elternurlaubes.

Es wird daran erinnert, dass der Elternurlaub mindestens zur Hälfte in Anspruch zu nehmen ist, bevor das Kind das fünfte Lebensjahr vollendet hat.

Sich der Erziehung des Kindes widmen

Die zweite Bedingung besagt, dass der betreffende Elternteil sich vollständig der Erziehung des Kindes widmen muss und während der Dauer des Elternurlaubs keinerlei berufliche Tätigkeit ausübt.

Es ist jedoch möglich, einen Teilzeitelternurlaub mit der Ausübung einer oder mehrerer beruflichen Teilzeitbeschäftigung zu verbinden, unter der Bedingung, dass die tatsächlich geleistete monatliche Arbeitszeit, einschließlich der gegebenenfalls abgeleisteten Überstunden, insgesamt die Hälfte der regulären monatlichen Arbeitszeit im Unternehmen nicht übersteigt.

BEISPIEL

Die Arbeitnehmer des Unternehmens A arbeiten normalerweise 40 Stunden pro Woche. Wenn der Antragsteller den Teilzeitelternurlaub mit seiner beruflichen Tätigkeit verbinden möchte, darf er höchstens 20 Stunden pro Woche, einschließlich der Überstunden, arbeiten.

Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer die Leistung von Überstunden verweigern kann. Zudem gestatten die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen höchstens 2 Überstunden pro Tag.

Seinen Wohnsitz und ständigen Aufenthaltsort in Luxemburg oder in einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union haben

Die dritte und letzte familiäre Bedingung besagt, dass der Antragsteller seinen Wohnsitz und ständigen Aufenthaltsort in Luxemburg hat.

Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, die auf dem Gebiet der EU wohnen und in Luxemburg arbeiten, können ebenfalls Anspruch auf Elternurlaub haben. Das bedeutet, dass Grenzgänger Elternurlaub beantragen können.

3.2. DIE BERUFLICHE SITUATION DES ANTRAGSTELLERS

Neben den vorhergegangenen familiären Bedingungen, muss der Elternteil der Elternurlaub beantragen möchte eine der folgenden beruflichen Tätigkeiten ausüben:

- Arbeitnehmer;
- Auszubildender;
- Freiberufler;
- Beamter, Angestellter oder Arbeiter des Staates, einer Gemeinde, einer öffentlichen Einrichtung oder der Luxemburgischen Eisenbahngesellschaft.

Diese Bedingung muss:

- zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes oder der Aufnahme zwecks Adoption;
- bei der Beantragung des Elternurlaubes;
- zu Beginn des Elternurlaubes;
- grundsätzlich ohne Unterbrechung mindestens während der zwölf Monate unmittelbar vor Beginn des Elternurlaubes;
- während der gesamten Dauer des Elternurlaubes;

erfüllt sein.

Die zu erfüllenden Bedingungen wenn der Antragsteller Arbeitnehmer oder Lehrling ist

Arbeitnehmer oder Lehrling haben unter den folgenden Bedingungen Anspruch auf Elternurlaub:

- Sie haben mit einem rechtmäßig in Luxemburg niedergelassenen Unternehmen einen Arbeits- oder Lehrvertrag unterzeichnet.
- Der betreffende Vertrag besteht zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes oder der Aufnahme des Kindes zwecks Adoption.

Dieses Arbeitsverhältnis sowie die damit verbundene Krankenpflichtversicherung müssen mindestens in den 12 Monaten unmittelbar vor Beginn des Elternurlaubs bestehen.

Eine oder mehrere Unterbrechungen bewirken jedoch nicht den Verlust des Anspruchs auf Elternurlaub, wenn die besagte(n) Unterbrechung(en) in den 12 Monaten vor dem Elternurlaub eine Dauer von insgesamt 7 Tagen nicht übersteigen.

Des weiteren gilt die Bedingung der Beschäftigung im Dienste ein und desselben Arbeitgebers als erfüllt, wenn der beschäftigte Elternteil infolge der Veräußerung oder Fusion des Unternehmens ohne Unterbrechung an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt wird.

Im Falle eines Arbeitgeberwechsels im Laufe der 12 Monate vor dem Elternurlaub kann der Urlaub lediglich vorbehaltlich der Genehmigung des neuen Arbeitgebers bewilligt werden.

Die befristete Beschäftigungszeit als Aushilfskraft⁵ unmittelbar vor einem mit demselben Arbeitgeber geschlossenen Arbeitsvertrag wird bei der Berechnung der erforderlichen 12-monatigen Beschäftigungszeit berücksichtigt.

- Das betreffende Arbeitsverhältnis muss während der gesamten Dauer des Elternurlaubes bestehen bleiben.

Der Elternurlaub und das Ende eines befristeten Arbeitsvertrages (CDD)

Als zwingende Voraussetzung für die Gewährung des Elternurlaubs verlangt das Gesetz das Vorhandensein eines Arbeitsvertrages während der gesamten Dauer des Elternurlaubs.

Folglich können Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag, der vor dem Ablaufdatum des Elternurlaubs endet nicht in den Genuss eines Elternurlaubs gelangen.

Die Tatsache, dass eine Person Elternurlaub in Anspruch nimmt, verhindert nicht, dass ihr befristeter Arbeitsvertrag am ursprünglich vorgesehenen Datum abläuft.

In der Tat wird der befristete Vertrag nicht durch den Elternurlaub ausgesetzt.

- Der Arbeitsort befindet sich zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes oder der Aufnahme des Kindes zwecks Adoption in Luxemburg.

Die Fälle von ins Ausland entsandten Arbeitnehmern werden durch eine Sondervorschrift geregelt. Diese haben ebenfalls Anspruch auf Elternurlaub, unter der Bedingung, dass sie ordnungsgemäß bei einem rechtmäßig in Luxemburg niedergelassenen Unternehmen beschäftigt sind, dessen laufende Geschäftstätigkeit auf luxemburgischem Gebiet ausgeführt wird.

- Die monatliche Arbeitszeit entspricht mindestens der regulären Arbeitszeit des Unternehmens.

Die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers, der in einem Unternehmen mit 40-Stunden Woche beschäftigt ist, muss mindestens 20 Stunden pro Woche betragen, damit er in den Genuss des Elternurlaubs gelangen kann. Liegt seine Arbeitszeit unter diesem Durchschnitt, hat er keinen Anspruch auf Elternurlaub.

5 Der zeitlich begrenzte Aushilfsvertrag wurde durch den Berufseingliederungsvertrag (CAE) und den Berufseinführungsvertrag (CIE) ersetzt (Artikel L. 543-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches).

Der Elternurlaub

Als monatliche Arbeitszeit des als Arbeitnehmer beschäftigten Elternteils gilt die im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeit. Im Falle der Änderung der monatlichen Arbeitszeit im Laufe des Jahres vor Beginn des Elternurlaubs wird die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit berücksichtigt. Eine nach dem Datum des Antrags auf Gewährung eines Elternurlaubes erfolgte Änderung hat jedoch keinerlei Auswirkungen.

Der Elternurlaub und der Arbeitnehmer mit einem Vertrag auf Probe

Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag mit Probezeitklausel haben keinen Anspruch auf Elternurlaub während der Probezeit. Sie müssen das Ende der Probezeit abwarten, um ihren Antrag stellen zu können.

In diesem Falle entfällt die Verpflichtung, einen der beiden Elternurlaube unmittelbar im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub zu nehmen. Beide Elternteile können den Elternurlaub zum Zeitpunkt ihrer Wahl vor dem 5. Geburtstag des Kindes in Anspruch nehmen.

Der Elternurlaub und der Auszubildende

Der Lehrling hat Anspruch auf Elternurlaub, aber er kann den Aufschub des 1. Elternurlaubes (unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub) beantragen, wenn er nachweisen kann, dass er aufgrund dieses Urlaubes das laufende Ausbildungsjahr wiederholen müsste oder nicht zur Prüfung am Ende des laufenden Jahres zugelassen würde.

Der entsprechende Antrag ist dem Arbeitgeber 2 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubes oder, bei einer Adoption, spätestens vor dem Adoptionsurlaub zu unterbreiten. Eine Abschrift des Antrags ist an die Nationale Kasse für Familienleistungen (CNPF) weiterzuleiten.

In diesem Falle entfällt die Verpflichtung, einen der beiden Elternurlaube unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder den Adoptionsurlaub zu nehmen. Beide Elternteile können den Elternurlaub zum Zeitpunkt ihrer Wahl, jedoch vor dem 5. Geburtstag des Kindes in Anspruch nehmen.

Voraussetzungen bei Freiberuflern oder Selbständigen

Freiberufler oder Selbständige müssen ihren rechtmäßigen Sitz auf luxemburgischem Gebiet haben. Diese Voraussetzung muss zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes oder der Einleitung des Adoptionsverfahrens sowie in den 12 Monaten unmittelbar vor Beginn des Elternurlaubes gegeben sein.

Außerdem müssen sie in demselben Zeitraum als selbständig Beschäftigte bei der Krankenversicherung pflichtversichert sein.

Voraussetzungen bei Beschäftigten im öffentlichen Dienst

Es gelten dieselben Anforderungen wie für Arbeitnehmer und Auszubildende.

Wenn ein im öffentlichen Dienst Beschäftigter seinen Elternurlaub nimmt, hat er keinen Anspruch mehr auf unbezahlte Dienstbefreiung oder auf eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub.

Wenn ein Beamtenanwärter Elternurlaub nimmt, kann sein Probezeitraum entweder von Amts wegen oder auf seinen eigenen Antrag hin ausgesetzt werden.

4 DIE DAUER

Falls die betreffende Person ihre Arbeit vollständig während des Elternurlaubs aufgibt, hat sie Anspruch auf 6 Urlaubsmonate, unabhängig davon, ob sie vor dem Elternurlaub vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt war. Ausschlaggebend ist, dass sie während der besagten Zeitspanne (Vollzeiturlaub) vollständig auf ihre Arbeit verzichtet.

Falls die betreffende Person ihre Arbeit nicht vollständig aufgeben sondern in Teilzeit weiterarbeiten möchte, hat sie die Möglichkeit, einen Elternurlaub von 12 Monaten (Teilzeiturlaub) in Anspruch zu nehmen. Diese Möglichkeit besteht unabhängig davon, ob sie vor dem Elternurlaub vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt war, jedoch unter einer Bedingung: Sie muss ihre berufliche Tätigkeit mindestens um die Hälfte der regulären monatlichen Arbeitszeit im Unternehmen kürzen. Die im Teilzeitelternurlaub geleistete Arbeitszeit, einschließlich der eventuell abgeleisteten Überstunden, darf die Hälfte der regulären monatlichen Arbeitszeit im Unternehmen gemäß den Bestimmungen des Gesetzes oder des Kollektivvertrags nicht überschreiten.

BEISPIEL

1. *Im Unternehmen gilt die gesetzliche 40-Stunden Woche. Ein Arbeitnehmer, der 40 Stunden pro Woche arbeitet und Teilzeitelternurlaub in Anspruch nehmen möchte, muss seine Arbeitszeit auf 40 – 20 = 20 Stunden pro Woche reduzieren. Da dieser Arbeitnehmer mit seiner für die Zeit des Elternurlaues zulässiger regulärer Arbeitszeit die gesetzlich zugelassene Obergrenzen erreicht, darf er im Elternurlaub keine Überstunden ableisten.*
2. *Falls der Arbeitnehmer lediglich 32 Stunden pro Woche arbeitet, muss er seine Arbeitszeit auf 32 – 20 = 12 Stunden pro Woche reduzieren.*

Handelt es sich beim Vollzeitelternurlaub um einen rechtmäßigen Anspruch des Berechtigten, so gilt dies nicht für den Teilzeitelternurlaub, der der Genehmigung durch den Arbeitgeber unterliegt. Dieser kann nämlich seine Zustimmung zu einem Teilzeiturlaub verweigern; in diesem Fall muss der Antragsteller entweder seinen Urlaub in Vollzeit über 6 Monate nehmen oder seinen Antrag zurückziehen.

Bei der Geburt oder Adoption von Mehrlingen wird der Elternurlaub vollständig für jedes Kind gewährt.

Da für jedes Kind ein individueller Anspruch besteht, sollte der antragstellende Elternteil entscheiden können, ob er den Urlaub für nur ein Kind oder für jedes Kind nehmen möchte.

Die Erfahrung der CNPF⁶ hat gezeigt, dass die gesetzlichen Bestimmungen in Bezug auf den Anspruch beider Elternteile auf Elternurlaub im Falle von Zwillingssgeburten einer Klarstellung bedürfen.

Das Arbeitsgesetzbuch sieht vor, dass der Elternurlaub im Falle von Mehrlingsgeburten vollständig für jedes Kind einer Mehrlingsgeburt gewährt wird und der Antrag für jedes dieser Kinder gilt.

Nach Ansicht der CNPF bedeutet diese Bestimmung, dass der erste Elternurlaub für beide Kinder zwingend unter denselben Bedingungen genommen werden muss, um als „im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub“ betrachtet werden zu können: Also entweder 2 x als Vollzeiturlaub (was einem kompletten Jahr Elternurlaub entspricht), oder 2 x als Teilzeiturlaub (was zwei kompletten Jahren Teilzeitelternurlaub entspricht).

Nur wenn beide Elternurlaube „im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub“ erfolgen, hat auch der andere Elternteil Anspruch auf 2 Elternurlaube.

⁶ Quelle: www.cnpf.lu

BEISPIELE

1. Frau Muller bringt die Zwillinge Lynn und Camille zur Welt. Sie beschließt, den Vollzeitelternurlaub für die Zwillinge im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub (1. Elternurlaub) zu nehmen, 6 Monate Vollzeiturlaub für Lynn und 6 Monate Vollzeiturlaub für Camille. Demnach widmet sie sich über einen Zeitraum von 1 Jahr nach ihrem Mutterschaftsurlaub der Erziehung der Zwillinge.

Die Tatsache, dass Frau Muller die anfangs gewählte Form des Elternurlaubs über die gesamte Dauer des Elternurlaubes beibehalten hat, ermöglicht Herrn Muller, dem Vater der Zwillinge, die Ausübung seines Rechts auf Elternurlaub für jedes Kind vor dem 5. Geburtstag der Kinder (2. Elternurlaub).

Als die Kinder 2 Jahre alt sind, entscheidet er sich für den einjährigen Teilzeitelternurlaub für Camille.

Als die Kinder 4 Jahre alt sind, entscheidet sich Herr Muller schließlich dazu, auch noch den sechsmonatigen Vollzeittelternurlaub für Lynn zu nehmen.

In diesem Fall konnten beide Elternteile ihre Elternurlaube in vollem Umfang nehmen.

2. Frau Schmit bringt die Zwillinge Paula und Emma zur Welt. Nach ihrem Mutterschaftsurlaub beschließt sie, zunächst über einen Zeitraum von 6 Monaten in Vollzeit zu Hause zu bleiben und nimmt demnach ihren ersten Elternurlaub für Emma. Danach entscheidet sie sich für den 12-monatigen Teilzeittelternurlaub für Paula.

ACHTUNG: In diesem Fall wurden die Urlaube nicht länger unter denselben Bedingungen genommen, sodass der für Paula genommene Elternurlaub nicht länger als im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub genommen gilt, sondern bereits als Elternurlaub, der bis zum 5. Geburtstag des Kindes genommen werden kann.

Folglich bleibt Herrn Schmit nur noch der bis zum 5. Geburtstag zu nehmende Elternurlaub für Emma. Den Anspruch auf Elternurlaub für Paula hat er verloren.

Für weitere Einzelheiten wenden Sie sich bitte direkt an die Abteilung Elternurlaub der CNPF.

Die Dauer nach Anzahl der Kinder

1. **Entbindung oder Adoption eines Kindes**
 - 6 Monate Vollzeiturlaub
 - 12 Monate Teilzeiturlaub
2. **Mehrlingsgeburt oder Mehrfachadoption**
 - 6 Monate Vollzeiturlaub für jedes Kind
 - 12 Monate Teilzeiturlaub für jedes Kind

5 DER ANTRAG

Der Elternurlaub ist kein automatisches Recht für die Eltern eines Kindes unter 5 Jahren. Im Gegenteil, er wird nur auf Antrag beim Arbeitgeber gewährt.

Dieser Antrag muss per Einschreiben mit Rückschein erfolgen, und zwar innerhalb einer bestimmten Frist. Musteranträge finden Sie auf den Seiten 145 und 146.

5.1. FORMALITÄTEN UND FRISTEN VON ARBEITNEHMERN UND AUSZUBILDENDEN

Der Antrag auf Elternurlaub beim Arbeitgeber

Für den Antrag auf Elternurlaub gelten beim ersten und zweiten Elternurlaub unterschiedliche Fristen:

- Anträge auf Elternurlaub im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub (1. Elternurlaub) müssen dem Arbeitgeber spätestens **2 Monate** vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs zugehen.
Bei einer Adoption muss der Antrag dem Arbeitgeber spätestens vor Beginn des Adoptionssurlaubes zugehen.
- Anträge auf den 2. Elternurlaub (d.h. der Urlaub, der bis zum vollendeten 5. Lebensjahr des Kindes genommen werden kann) müssen dem Arbeitgeber mit einer Frist von 6 Monaten vor Beginn des Elternurlaubs zugehen.

Mit anderen Worten, der Elternurlaub kann frühestens **6 Monate** nach Beantragung beginnen.

Dabei ist darauf hinzuweisen, dass der zweite Elternurlaub mindestens zur Hälfte genommen werden muss, bevor das Kind das 5. Lebensjahr vollendet. Die Anträge sollten also entsprechend frühzeitig gestellt werden, da der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, den Elternurlaub eventuell zu verschieben (siehe Seite 109).

BEISPIEL

1. Der Arbeitnehmer arbeitet in einem Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern.

Der Arbeitgeber kann daher einen Aufschub des Urlaubes um **6 Monate** fordern.

Wenn der Arbeitnehmer sichergehen will, dass er die Hälfte des Elternurlaubs vor dem 5. Geburtstag des Kindes genommen hat, sollte der Antrag für einen Vollzeitelternurlaub vorsichtshalber spätestens **15 Monate** bzw. für einen Teilzeitelternurlaub **18 Monate** vor diesem Datum gestellt werden.

2. Der Arbeitnehmer bekleidet eine leitende Stellung und ist in dieser Funktion an der Geschäftsführung des Unternehmens beteiligt, welches mehr als 15 Arbeitnehmer hat.

Wenn er Elternurlaub beantragt, kann der Arbeitgeber den Beginn dieses Urlaubes um zwei Monate nach hinten verschieben.

Wenn der Arbeitnehmer sichergehen will, dass er die Hälfte des Elternurlaubs vor dem 5. Geburtstag des Kindes genommen hat, sollte der Antrag für einen Vollzeitelternurlaub vorsichtshalber spätestens **11 Monate** bzw. für einen Teilzeitelternurlaub **14 Monate** vor diesem Datum gestellt werden.

Die Formalitäten bei der Nationalen Kasse für Familienleistungen

Nachdem der Antrag dem Arbeitgeber unterbreitet wurde, muss die betreffende Person bei der Nationalen Kasse für Familienleistungen (CNPF) ein Spezialformular anfordern. (siehe Seiten 150 und 151)

Der Arbeitnehmer muss das Formular ausfüllen, von seinem Arbeitgeber unterzeichnen lassen und an die Kasse zurückschicken:

- für den 1. Elternurlaub, binnen zwei Wochen gerechnet ab Einreichung des Antrags auf Elternurlaub beim Arbeitgeber;
- für den 2. Elternurlaub, binnen zwei Wochen gerechnet ab Zustellung der Antwort des Arbeitgebers oder, in Ermangelung einer Antwort, binnen zwei Wochen gerechnet ab Ablauf der im Falle des Urlaubsübertrags vorgesehenen 4-wöchigen Frist.

Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass verschiedene weitere Angaben bei der Nationalen Kasse für Familienleistungen (CNPF) einzureichen sind:

- die Geburt des Kindes ist der Kasse binnen zwei Wochen gerechnet ab Datum der zivilstandesamtlichen Erklärung zu melden;
- wenn die Mutter ihr Kind stillen möchte, ist die dadurch bedingte Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes der Kasse vor der 7. Woche nach der Entbindung mitzuteilen;
Wenn die Mutter nicht stillt, hat sie der Nationalen Kasse für Familienleistungen (CNPF) diese Entscheidung ebenfalls schriftlich binnen derselben Frist, d.h. vor der 7. Woche nach der Entbindung mitzuteilen;
- Im Falle der Adoption ist dem Antrag auf Elterngeld eine gerichtliche Bescheinigung beizulegen, in der die Einleitung des Adoptionsverfahrens bestätigt wird.

Die Leistung wird jeweils im laufenden Monat gezahlt, sofern der Antrag sowie die Belege und Nachweise innerhalb der vorgeschriebenen Frist eingereicht wurden. Bei verzögerter Vorlage des Antrags oder der anderen erforderlichen Belege und Nachweise wird sie nach abgeschlossener Prüfung des Falls durch die Kasse gezahlt.

Die Eltern sind verpflichtet, alle zur Feststellung der Erfüllung der Voraussetzungen für die Leistungsgewährung erforderlichen Angaben und Informationen bereitzustellen. Außerdem müssen sie die zuständige Behörde binnen eines Monats über alle Sachverhalte informieren, durch die ihre Ansprüche ganz oder teilweise hinfällig werden könnten.

Die öffentlichen Verwaltungsbehörden und Einrichtungen, insbesondere die Einrichtungen der Sozialversicherung, sowie die betroffenen Arbeitgeber sind verpflichtet, der Nationalen Kasse für Familienleistungen (CNPF) alles mitzuteilen, was diese zur Prüfung der Voraussetzungen und Berechnung der Leistung anfordert.

5.2. FORMALITÄTEN BEI FREIBERUFLERN ODER SELBSTÄNDIGEN

Ist der Antragsteller Selbständiger, muss er seinen Antrag direkt bei der Nationalen Kasse für Familienleistungen (CNPF) stellen.

Beim ersten Elternurlaub muss der Antrag spätestens zwei Monate vor dem Beginn des Mutterschaftsurlaubes bei der CNPF eingehen.

Bei einer Adoption muss der Antrag dem Arbeitgeber spätestens vor Beginn des Adoptionsurlaubes zugehen.

Anträge für den zweiten Elternurlaub müssen der CNPF 6 Monate vor Beginn des Elternurlaubes zugesandt werden.

6 DAS VERHALTEN DES ARBEITGEBERS BEI ANTRAG AUF ELTERNURLAUB

Reicht ein Elternteil bei seinem Arbeitgeber einen Antrag auf Elternurlaub ein, kann oder muss der Arbeitgeber beim ersten oder zweiten Elternurlaub unterschiedlich darauf reagieren.

6.1. EIN ANTRAG AUF 1. ELTERNURLAUB DARF NICHT VERWEIGERT WERDEN

Beantragt ein Elternteil Elternurlaub für den Zeitraum unmittelbar nach dem Ende des Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubes, muss dies der Arbeitgeber genehmigen, sofern der Antrag form- und fristgerecht eingereicht wurde.

Wenn es sich um den ersten Urlaub handelt, kann der Arbeitgeber den Beginn nicht auf einen späteren Zeitpunkt verschieben.

Der Arbeitgeber kann lediglich fordern, dass dieser erste Elternurlaub in Vollzeit und nicht in Teilzeit genommen wird.

6.2. EIN AUFSCHUB IST MÖGLICH WENN ES SICH UM DEN 2. ELTERNURLAUB HANDELT

Unter bestimmten Bedingungen kann der Arbeitgeber den Aufschub des Beginns des zweiten Elternurlaubs verlangen, wenn ihm das vom Arbeitnehmer beantragte Datum Probleme bereitet.

Der Arbeitgeber muss seine Entscheidung, den Urlaub zu verschieben, dann innerhalb von 4 Wochen nach Antragstellung in einem Einschreiben mit Rückschein verschicken.

In folgenden Fällen kann der Arbeitgeber einen Aufschub des Elternurlaubs um höchstens **2 Monate** verlangen:

- Störung der Unternehmensorganisation im Falle von zeitgleichen Anträgen mehrerer Arbeitnehmer;
- Unmöglichkeit, aufgrund der Besonderheit der vom Arbeitnehmer ausgeführten Arbeit oder wegen Arbeitskräftemangels im betroffenen Wirtschaftszweig, für den Zeitraum von 6 Monaten eine Vertretung für den Elternteil zu finden;
- Art der Beschäftigung des Arbeitnehmers, der in leitender Position handelt und an der Führung des Unternehmens beteiligt ist.

Wenn die Arbeit saisonabhängig ist und der Urlaub in eine Zeit mit starker Saisontätigkeit fällt. In diesem Fall kann der Urlaub **auf das Saisonende** verschoben werden.

Wenn ein Unternehmen weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, so stellt dies allein einen hinreichenden Grund für einen Aufschub dar. In diesem Fall kann der Arbeitgeber sogar einen Aufschub um bis zu **6 Monate** verlangen.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer binnen einem Monat einen neuen Termin für den Beginn seinen Urlaub vorschlagen, der nicht später als 2 Monate (6 Monate für Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern) nach dem gewünschten Urlaubsbeginn liegen darf, vorbehaltlich eines ausdrücklichen Antrags des Arbeitnehmers. In diesem Falle kann der Antrag des Arbeitnehmers nicht mehr abgelehnt werden.

Des weiteren muss der Arbeitgeber die Personalvertretung, sofern vorhanden, informieren.

Erachtet der Arbeitnehmer den vom Arbeitgeber im Hinblick auf den Aufschub geltend gemachten Grund für nicht gerechtfertigt, kann er sich an die Gewerbeinspektion wenden. Dasselbe Recht wird der Personalvertretung gewährt (einschließlich des Gleichstellungsvertreters) sowie den national repräsentativen Gewerkschaften, die in der Personalvertretung vertreten sind oder durch den anwendbaren Kollektivvertrag mit dem Unternehmen verbunden sind.

Wird binnen 8 Tagen keine Einigung erzielt, kann eine der Parteien das Arbeitsgericht, welches im Eilverfahren erkennt, mit der Sache befassen.

In den folgenden Fällen ist kein Aufschub möglich:

- wenn der Arbeitgeber den Elternurlaub bereits bewilligt hat;
- wenn der Arbeitgeber nicht binnen 4 Wochen auf den Antrag des Arbeitnehmers reagiert hat;
- wenn der Arbeitnehmer für mehrere Arbeitgeber tätig ist und diese sich in Bezug auf den Aufschub nicht einig sind;
- wenn ein schwerwiegender Ereignis in Bezug auf das Kind eintritt.

Das gilt insbesondere für den Fall der Erkrankung oder eines Unfalls des Kindes, wenn die Anwesenheit eines Elternteils erforderlich ist. Die Notwendigkeit der Anwesenheit eines Elternteils muss mit einem ärztlichen Attest belegt werden. Ein weiterer Fall liegt bei schulischen Problemen oder Verhaltensauffälligkeiten des Kindes vor. Diese Probleme oder Auffälligkeiten sind durch eine Bescheinigung der zuständigen Schulbehörde zu belegen.

ZUSAMMENFASSUNG

Der Aufschub des Elternurlaubes

1. Dauer der Verschiebung

In Unternehmen mit mehr als 15 Arbeitnehmern:
maximal 2 Monate.

In Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern:
maximal 6 Monate.

Saisonabhängige Tätigkeiten (Größe des Unternehmens spielt keine Rolle):
Bis zum Ende der Saison.

2. Gründe die einen Aufschub ermöglichen

- Störung der Unternehmensorganisation im Falle von zeitgleichen Anträgen mehrerer Arbeitnehmer;
- Unmöglichkeit, aufgrund der Besonderheit der vom Arbeitnehmer ausgeführten Arbeit oder wegen Arbeitskräftemangels im betroffenen Wirtschaftszweig, für den Zeitraum von 6 Monaten eine Vertretung für den Elternteil zu finden;
- Art der Beschäftigung des Arbeitnehmers, der in leitender Position handelt und an der Führung des Unternehmens beteiligt ist;
- Unterbreitung des Antrags für einen Zeitraum, der in eine Saison fällt;
- Unterbreitung des Antrags in einem Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern.

3. Fällen in denen kein Aufschub möglich ist

- Der Arbeitgeber hat den Elternurlaub bereits bewilligt;
- Der Arbeitgeber hat binnen 4 Wochen nicht auf den Antrag des Arbeitnehmers reagiert;
- Uneinigkeit zwischen den verschiedenen Arbeitgebern des Elternteils;
- Eintritt eines schwerwiegenden Ereignisses in Bezug auf das Kind.

Befristeter Arbeitsvertrag (CDD) im Hinblick auf die Vertretung eines sich im Elternurlaub befindlichen Arbeitnehmers

Mittelbare Vertretungen sind zulässig

Die Vertretung eines im Elternurlaub befindlichen Arbeitnehmers (Mutterschaftsurlaub oder Urlaub aus familiären Gründen) muss nicht unbedingt am Arbeitsplatz des abwesenden Arbeitnehmers erfolgen. Der Vertreter kann ebenfalls an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden, der aufgrund von internen Umstrukturierungen oder Veränderungen nach dem Beginn des betreffenden Elternurlaubs freigeworden ist.

Der befristete Arbeitsvertrag muss den Namen des vertretenen, im Elternurlaub befindlichen Arbeitnehmers angeben

Der im Hinblick auf die Vertretung eines abwesenden Arbeitnehmers unterzeichnete befristete Arbeitsvertrag muss dessen Namen angeben.

Im Falle einer mittelbaren Vertretung wird im befristeten Arbeitsvertrag der Name des indirekt vertretenen, im Elternurlaub befindlichen Arbeitnehmers angegeben.

Beginn und Ende des befristeten Arbeitsvertrages

Ein im Hinblick auf die Vertretung eines im Elternurlaub befindlichen Arbeitnehmers geschlossener Vertrag kann drei Monate vor dem Anfangsdatum des Elternurlaubes oder drei Monate vor dem Anfangsdatum des Mutterschaftsurlaubes in Kraft treten, wenn der Elternurlaub im Anschluss an einen Mutterschaftsurlaub genommen wird.

Ebenso kann er drei Monate nach Ablauf des Elternurlaubes des vertretenen Arbeitnehmers enden.

7 DER SCHUTZ DES ARBEITNEHmers WÄHREND UND NACH DEM ELTERNURLAUB

Während des Elternurlaubes besteht das Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Anspruchsberechtigten weiter, selbst wenn es vorübergehend ausgesetzt wird.

Während eines Vollzeitelternurlaubes wird der Arbeitsvertrag nämlich vollständig, während eines Teilzeitelternurlaubes hingegen nur teilweise ausgesetzt.

Daraus folgt, dass der Arbeitnehmer nach Ablauf seines Elternurlaubes Anspruch auf Weiterbeschäftigung an seinem Arbeitsplatz hat.

7.1. WIEDERBESCHÄFTIGUNGSGARANTIE UND UMFANG

Der Arbeitgeber ist nicht nur verpflichtet, den Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub wieder zu beschäftigen, sondern muss ihm nach Möglichkeit seinen früheren Arbeitsplatz erhalten.

Er darf ihm lediglich ausnahmsweise in objektiv gerechtfertigten Gründen eine vergleichbare, seinen beruflichen Fähigkeiten entsprechende Stelle anbieten, die ihm eine gleichwertige Vergütung gewährleistet.

Ausschlaggebend ist, dass sich die Arbeitsbedingungen nach einem Elternurlaub nicht verschlechtern. Selbstverständlich steht es dem Arbeitgeber frei, dem Arbeitnehmer bei der Rückkehr aus dem Elternurlaub eine bessere Stelle anzubieten.

7.2. DER KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Damit der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Elternurlaub vollenfänglich wahrnehmen kann, darf ihm der Arbeitgeber während des Elternurlaubes weder kündigen noch ihn zu einem Kündigungsgespräch für eine fristgerechte Kündigung vorladen.

Der Kündigungsschutz gilt jedoch nicht in allen Fällen. Er gilt nur für eine fristgerechte Kündigung durch den Arbeitgeber und nicht im Falle der Entlassung wegen einer schwerwiegenden Verfehlung des Arbeitnehmers.

Der Kündigungsschutz gilt sowohl für den Vollzeitelternurlaub als auch für den Teilzeitelternurlaub. Selbst wenn der Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers bei einem Teilzeitelternurlaub nur teilweise ausgesetzt wird, kann der Arbeitgeber diesem Arbeitnehmer nicht aufgrund von Vorkommnissen während seiner Arbeitszeit kündigen, außer im Falle einer schwerwiegenden Verfehlung.

Die fristgerechte Kündigung

Das dem Arbeitgeber auferlegte Verbot, einen Anspruchsberechtigten des Elternurlaubes fristgerecht zu entlassen (oder für ein Kündigungsgespräch im Hinblick auf eine fristgerechte Kündigung vorzuladen) findet Anwendung ab dem letzten Tag der Zustellungsfrist für den Antrag auf Elternurlaub.

Folglich beginnt der Kündigungsschutz in Bezug auf den 1. Elternurlaub 2 Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubes / ab dem Tag vor Beginn des Adoptionsurlaubes im Falle einer Adoption.

Für den 2. Elternurlaub gilt der Kündigungsschutz während der 6 Monate vor Beginn des Elternurlaubes.

Ab den genannten Terminen und während der gesamten Dauer des Elternurlaubs kann der Anspruchsberechtigte nicht fristgerecht gekündigt werden oder zu einem Kündigungsgespräch im Hinblick auf eine fristgerechte Kündigung vorgeladen werden.

Jegliche trotz dieses Verbots getätigten Kündigungen sind null und nichtig. Zwecks Geltendmachung dieser Nichtigkeit muss sich der Arbeitnehmer jedoch an den Arbeitsgerichtsvorsitzenden wenden. Dieser stellt die Nichtigkeit der Kündigung fest und ordnet den Fortbestand des Arbeitsvertrages an. Der Arbeitnehmer verfügt über eine 15-tägige Frist gerechnet ab Datum der Kündigung, um sein Recht geltend zu machen.

Die fristlose Kündigung

Im Falle eines schwerwiegenden Verschuldens verfügt der Anspruchsberechtigte des Elternurlaubes über keinerlei Kündigungsschutz. In diesem Falle behält der Arbeitgeber sein Recht auf fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Die Auflösung des Arbeitsvertrages beendet ebenfalls den Elternurlaub und der Arbeitnehmer muss das bereits bezogene Elterngeld zurückzahlen.

Beispiele für schwerwiegende Verfehlungen

Von den Arbeitsgerichten werden in der Regel die folgenden Vorkommnisse als schwerwiegende Verfehlungen ausgelegt:

- unentschuldigte Abwesenheit;
- Beleidigung des Arbeitgebers;
- Befehlsverweigerung;
- Diebstahl;
- die systematische Weigerung, die in dem Unternehmen geltenden Sicherheitsanweisungen einzuhalten;
- Schwarzarbeit bei einem Kunden des Arbeitgebers;
- die Tatsache, direkt oder indirekt in Wettbewerb zum Arbeitgeber zu treten;
- Drohungen und körperliche Gewalt gegenüber dem Arbeitgeber oder einem Vorgesetzten.

Diese Aufstellung ist nicht einschränkend.

7.3. DER ERHALT DER RECHTE WÄHREND DEM ELTERNURLAUB

Da der Elternurlaub keinerlei nachteilige Auswirkungen auf die Rechte des anspruchsberechtigten Elternteils haben darf, müssen dessen Rechte gewährleistet sein.

Demzufolge wird die Dauer des Elternurlaubs bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit des Anspruchsberechtigten berücksichtigt. Des weiteren bleiben ihm die vor dem Elternurlaub erworbenen Vergünstigungen (Prämien, Gratifikationen, usw.) erhalten.

Die Zeit des Elternurlaubes wird auf die Anwartschaftszeit angerechnet, nach der Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht. Das im Laufe des Elternurlaubes gewährte pauschale Elterngeld wird bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes allerdings nicht berücksichtigt.

Durch die Einführung bestimmter Maßnahmen soll den Arbeitnehmern die Rückkehr in das Unternehmen nach dem Elternurlaub erleichtert werden.

So dürfen Arbeitnehmer im Elternurlaub an vom Arbeitgeber organisierten oder angebotenen Weiterbildungmaßnahmen teilnehmen, damit sie mit dem letzten Stand der technischen Entwicklung und neuen Herstellungsverfahren Schritt halten können.

Zudem können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im gegenseitigen Einvernehmen in einem spätestens einen Monat vor Beginn des Elternurlaubs zu unterzeichnenden Zusatzvertrag zum Arbeitsvertrag festlegen, dass der Arbeitnehmer an vom Arbeiter selbst oder in dessen Auftrag organisierten Veranstaltungen teilnehmen kann. Dabei handelt es sich insbesondere um Dienstbesprechungen, Informationsversammlungen oder -sitzungen (beispielsweise über die Weiterentwicklung des Unternehmens, die Entwicklung von Verfahren oder Techniken, die Betriebsabläufe einer Abteilung oder des Unternehmens, die Einführung von Neuerungen) sowie um Weiterbildungen, die die Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers bei seiner Rückkehr in das Unternehmen gewährleisten oder zu begünstigen vermögen.

Im besagten Zusatzvertrag werden Anzahl, Uhrzeit und sonstige praktische Modalitäten der besagten Veranstaltungen festgelegt.

Diese Maßnahmen dürfen jedoch weder die Beteiligung des betreffenden Arbeitnehmers an der regulären, laufenden Geschäftstätigkeit des Unternehmens noch seiner Heranziehung bei erhöhtem Arbeitsanfall dienen. Bei einem Verstoß gegen diese Bestimmungen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Schadensersatz.

Der Arbeitnehmer kann den besagten Zusatzvertrag einseitig per Einschreiben oder durch Aushändigung zu Händen des Arbeitgebers oder dessen Vertreters oder per E-Mail, das Ganze gegen Empfangsbestätigung, kündigen. Die somit erfolgte Kündigung führt zu keinerlei Sanktionen und stellt keinen Kündigungsgrund dar.

Der Elternurlaub gibt keinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Der vor Beginn des Elternurlaubs kumulierte und noch nicht in Anspruch genommene Urlaub kann grundsätzlich bis nach dem Elternurlaub verschoben werden, jedoch vorbehaltlich der Einhaltung der gesetzlichen Fristen (entweder bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres oder bis zum 31. März oder 31. Dezember des folgenden Jahres, je nachdem, an welchem Datum der Arbeitnehmer seine Arbeit nach dem Elternurlaub wieder aufnimmt).

7.4. DIE NICHTWIEDERAUFGNAHME DER ARBEIT NACH ENDE DES ELTERNURLAUBES

Was geschieht, wenn der Anspruchsberechtigte nach dem Elternurlaub seine Arbeit nicht mehr aufnehmen möchte? Unter welchen Umständen kann er seine Kündigung einreichen?

Das Gesetz sieht für den Fall 2 Schritte vor:

1. der Arbeitnehmer, dessen Vertrag für einen Elternurlaub ausgesetzt wurde und der nach Ablauf des Urlaubes nicht an seinen Arbeitsplatz zurückkehren möchte, muss seinen Arbeitgeber per Einschreiben mit Rückschein binnen einer der regulären Kündigungsfrist entsprechenden Frist darüber in Kenntnis setzen (siehe Vorlage Seite 147).

In der Logik des Gesetzgebers sollte diese Kündigungsfrist unmittelbar vor dem Ablauf des Elternurlaubs liegen.

2. Weiterhin muss der Arbeitnehmer ordnungsgemäß, jedoch frühestens am ersten Tag nach dem letzten Tag des Elternurlaubes kündigen (siehe Vorlage Seite 148).

Folglich muss der Arbeitnehmer nach Ablauf des Urlaubes an seinem Arbeitsplatz vorstellig werden und kann erst nach der Wiederaufnahme seiner Arbeit unter Berücksichtigung der anwendbaren Kündigungsfrist kündigen.

Die Möglichkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach dem Elternurlaub im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ist selbstverständlich stets gegeben.

ACHTUNG: Die Nichtwiederaufnahme der Arbeit durch den Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub stellt im Falle:

- der Nichtangabe eines schwerwiegenden und triftigen Grundes zur Rechtfertigung der Abwesenheit, und

- der versäumten Mitteilung (1. Schritt) **oder** Kündigungszustellung (2. Schritt) einen berechtigten Grund für die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber wegen schwerwiegenden Verschuldens des Arbeitnehmers.

Frist für die Information des Arbeitgebers über die Kündigungsabsicht des Arbeitnehmers nach dem Elternurlaub

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
< 5 Jahre	1 Monat
5 bis 10 Jahre	2 Monate
> 10 Jahre	3 Monate

Einzuhaltende Frist bei Kündigung nach dem Elternurlaub

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
< 5 Jahre	1 Monat
5 bis 10 Jahre	2 Monate
> 10 Jahre	3 Monate

7.5. DIE LOCKERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN BEI DER RÜCKKEHR AUS DEM ELTERNURLAUB

Der Arbeitnehmer, der nach dem Elternurlaub seine anfängliche Tätigkeit wieder aufnimmt, ist dazu berechtigt, bei seinem Arbeitgeber ein Gespräch in Bezug auf die über einen befristeten Zeitraum von maximal einem Jahr nach dem für seine Rückkehr in das Unternehmen festgesetzten Datum erfolgende Lockerung der Gestaltung seiner Arbeitszeit und/oder seines Arbeitstemplos zu beantragen (siehe Musterantrag auf Seite 152).

Der Arbeitgeber prüft diesen Antrag und beantwortet ihn unter Berücksichtigung seiner eigenen Bedürfnisse und der Bedürfnisse des Arbeitnehmers. Sollte der Arbeitgeber den seitens des Arbeitnehmers gestellten Antrag ablehnen, muss er seine diesbezügliche Ablehnung begründen.

Die Nichteinhaltung der im vorstehenden Absatz auferlegten Verpflichtungen berechtigt den Arbeitnehmer zur Forderung von Schadensersatz, dessen Höhe vom Arbeitsgericht festzusetzen ist.

8 DIE UNTERBRECHUNG DES ELTERNURLAUBES DURCH EINEN ERNEUTEN MUTTERSCHAFTS- URLAUB ODER ADOPTIONSURLAUB

Das Eintreten eines erneuten Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubes während des Elternurlaubs der Mutter unterbricht ihren laufenden Elternurlaub.

In diesem Falle tritt der Mutterschaftsurlaub oder der Adoptionsurlaub an die Stelle des Elternurlaubs. Das Elterngeld entfällt und wird durch die Zahlung des Mutterschaftsgeldes ersetzt.

Der noch nicht in Anspruch genommene Elternurlaub wird nach dem neuen Mutterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub hinzugefügt.

Wenn die Mutter beschließt, unmittelbar im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub oder den Adoptionsurlaub einen Elternurlaub für das neue Kind in Anspruch zu nehmen, so wird dieser neue Elternurlaub bis zum Ablauf des dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub hinzugefügten verbleibenden Elternurlaub verschoben und muss im Anschluss an diesen in Anspruch genommen werden.

Falls der Elternurlaub jedoch vom Vater genommen wurde, so wird dieser nicht durch einen neuen Mutterschaftsurlaub unterbrochen.

9 DIE VORZEITIGE BEENDIGUNG

Ein begonnener Elternurlaub kann auf verschiedene Arten enden. Grundsätzlich stellt die Nationale Kasse für Familienleistungen (CNPF) dann die Zahlung des Elterngeldes ein.

In bestimmten, gesetzlich vorgesehenen Fällen kann der Empfänger des Elterngeldes die bis dahin erhaltenen monatlichen Zahlungen behalten. In anderen Fällen ist er zur Rückzahlung verpflichtet.

9.1. DER TOD DES ANSPRUCHSBERECHTIGTEN ELTERNTEILS

Stirbt der anspruchsberechtigte Elternteil, so endet sein Elternurlaub. Diese Beendigung des Elternurlaubs bewirkt nicht die Rückzahlung des bereits bezogenen Elterngeldes.

Gegebenenfalls kann der andere Elternteil nach ordnungsgemäßer Benachrichtigung seines Arbeitgebers seinen Elternurlaub unmittelbar im Anschluss an den Tod des anspruchsberechtigten Elternteils antreten.

9.2. DER TOD DES KINDES ODER DIE ABLEHNUNG DER ADOPTION WÄHREND DES ELTERN- URLAUBES

Wenn das Kind im Laufe des Elternurlaues stirbt oder wenn das Adoptionsverfahren scheitert, endet der Elternurlaub.

In einem solchen Falle muss der Anspruchsberechtigte seine Arbeit spätestens einen Monat nach dem Tod des Kindes oder der Ablehnung des Adoptionsgesuches wieder aufnehmen.

Wenn der Arbeitgeber für die Dauer des Elternurlaues eine Vertretung für den anspruchsberechtigten Elternteil organisiert hat, so ist letzterem eine bevorzugte Wiedereinstellung für jegliche freie Stelle innerhalb desselben Unternehmens anzubieten, die seinen Fähigkeiten entspricht und ein mindestens gleichwertiges Gehalt gewährleistet. Falls sich dies als unmöglich erweisen sollte, verlängert sich der Elternurlaub ohne jedoch seine ursprünglich vorgesehene Dauer überschreiten zu können.

Stirbt ein Kind aus einer Mehrlingsgeburt oder einer Mehrfachadoption vor Beginn des erweiterten Elternurlaues, verkürzt sich die Dauer des Urlaues dementsprechend.

Für jeden angefangenen Monat Elternurlaub bezieht der Anspruchsberechtigte das anteilige Elterngeld.

Die bis zum gegebenen Zeitpunkt bezogenen Monatsbeträge bleiben unaufgetastet.

9.3. DER VERSTÖß GEGEN DIE VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE GEWÄHRUNG DES ELTERNURLAUBES

Der Elternurlaub endet, wenn die Gewährungsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt sind und namentlich in den nachstehend aufgeführten Fällen:

Freiwillige Auflösung des Arbeitsvertrages durch den anspruchsberechtigten Elternteil

Tritt die freiwillige Auflösung des Arbeitsvertrages vor Ablauf des Elternurlaues in Kraft (Kündigung des Arbeitnehmers, Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen), so bewirkt sie die Beendigung des Elternurlaues.

Die bereits gezahlten Monatsbeträge sind integral zurückzuerstatten.

Unterbrechung des Urlaues ohne einen Grund, der von der Person des Anspruchsberechtigten unabhängig wäre und sich vollständig seinem Einfluss entzöge

In diesem Falle sind die bereits geleisteten monatlichen Zahlungen ebenfalls integral zurückzuerstatten.

Falls der anspruchsberechtigte Elternteil im Falle eines Arbeitgeberwechsels während des Elternurlaues aufgrund der wirtschaftlichen Erfordernisse verpflichtet ist, seine Arbeit vor Ablauf des Urlaues wieder aufzunehmen, bleiben ihm die bis zum betreffenden Zeitpunkt gezahlten Leistungen erhalten.

Der Nachweis der wirtschaftlichen Erfordernisse obliegt dem anspruchsberechtigten Elternteil.

Dieser Ausnahmefall wird lediglich unter der Bedingung berücksichtigt, dass die Unterbrechung des Urlaues und der Grund für diese Unterbrechung der Kasse für Familienleistungen im Voraus vom anspruchsberechtigten Elternteil mitgeteilt wurden. Im Falle einer vom Willen des Anspruchsberechtigten unabhängigen Ursache ist die Mitteilung durch eine Bescheinigung des Arbeitgebers zu vervollständigen, wenn die Ursache im Unternehmen zu suchen ist, ansonsten durch eine Bescheinigung der für die Feststellung der betreffenden Ursache zuständigen Behörde.

Geschäftsauflage des Arbeitgebers aufgrund von Konkursmeldung, Tod oder Erwerbsunfähigkeit

Im Falle der Geschäftsauflage des Arbeitgebers, beispielsweise infolge von Konkursmeldung, Tod oder Erwerbsunfähigkeit, endet der Arbeitsvertrag von Rechts wegen, es sei denn, die Geschäfte werden von einem Konkursverwalter (im Falle des Konkurses) oder dem Rechtsnachfolger des Arbeitgebers (im Falle des Todes oder der Erwerbsunfähigkeit) weitergeführt.

In den genannten Fällen bewirkt das Ende des Arbeitsvertrages ebenfalls das Ende des Elternurlaubs, ohne dass der Arbeitnehmer das bis zum betreffenden Zeitpunkt bezogene Elterngeld jedoch zurückerstatten müsste, da die Ursache ja auf äußere Faktoren zurückzuführen ist.

10 DIE ENTSCHEIDUNG WÄHREND DES ELTERNURLAUBES (ELTERNGELD)

Während der Dauer des Elternurlaubes wird die betreffende Person nicht von ihrem Arbeitgeber entschädigt, sondern erhält von der Nationalen Kasse für Familienleistungen (CNPF) Elterngeld.

10.1. DER BRUTTOBETRAG DES ELTERNGELDES

Die Höhe des Elterngeldes hängt davon ab, ob der Elternurlaub in Vollzeit oder in Teilzeit genommen wird.

Bei Vollzeiturlaub

Bei Vollzeiturlaub beträgt die Höhe des monatlichen Elterngeldes 1.778,31 € brutto.

Dieser Betrag ist unveränderlich, unabhängig von der Arbeitszeit des Anspruchsberechtigten vor dem Elternurlaub (er muss jedoch mindestens die Hälfte der im Unternehmen geltenden regulären monatlichen Arbeitszeit gearbeitet haben). Somit gilt ein sechsmonatiger Vollzeitelternurlaub in jedem Fall als Vollzeiturlaub, selbst wenn der Elternteil normalerweise nur 25 oder 30 Stunden pro Woche arbeitet, und der Anspruchsberechtigte erhält die vollständige Bruttolistung in Höhe von 1.778,31 €.

Bei Teilzeiturlaub

Wird der Elternurlaub als Teilzeiturlaub genommen, beträgt das Elterngeld 889,15 € brutto pro Monat.

Bei einem Teilzeiturlaub muss der Anspruchsberechtigte seine Berufstätigkeit mindestens um die Hälfte der regulären monatlichen Arbeitszeit in dem Unternehmen verringern. Wenn die reguläre Arbeitszeit in dem Unternehmen also beispielsweise 40 Wochenstunden beträgt, und der Anspruchsberechtigte tatsächlich 40 Wochenstunden beschäftigt wird, muss er seine wöchentliche Arbeitszeit auf 40-20=20 Stunden pro Woche reduzieren.

Arbeitet der Anspruchsberechtigte z.B. nur 30 Stunden pro Woche und möchte Teilzeiturlaub nehmen, muss er seine Berufstätigkeit auf 30 - 20 = 10 Stunden pro Woche reduzieren.

In beiden Fällen entspricht die Höhe des Elterngeldes für Teilzeitelternurlaub 889,15 €.

10.2. DIE FESTLEGUNG DES NETTOBETRAGES DES ELTERNGELDES

Das Elterngeld ist steuerfrei, und in der Regel müssen auch keine Sozialabgaben darauf gezahlt werden.

Allerdings muss von der Bruttoleistung der Krankenversicherungsbeitrag abgezogen werden, jedoch nur der Anteil zur Finanzierung der Sachleistungen. Dieser Satz liegt derzeit bei 5,60%. Den Arbeitgeberanteil dieses Beitrags (2,80%) übernimmt die Nationale Kasse für Familienleistungen (CNPF). Der Arbeitnehmeranteil (2,80%) wird von der Bruttoleistung abgezogen.

Außerdem wird vom Elterngeld der Beitrag zur Pflegeversicherung in Höhe von 1,40% abgezogen.

Diese Abzüge erfolgen von Amts wegen durch die Nationale Kasse für Familienleistungen.

Zuletzt sei noch darauf hingewiesen, dass die Beiträge zur Rentenversicherung während des Elternurlaubs vom Staat bezahlt werden.

Der Nettobetrag des Elterngeldes

	Vollzeiturlaub	Teilzeiturlaub
Monatliche Entschädigung	1.778,31 €	889,15 €
Krankenkasse (2,80%)	- 49,79 €	- 24,90 €
Pflegeversicherung (1,40%)	- 18,17 €	- 9,09 €
Entschädigung [Netto]	1.710,35 €	855,16 €

Die Bemessungsgrundlage zur Berechnung des Beitrages für die Pflegeversicherung entspricht der Bruttoleistung, abzüglich eines Abschlags in Höhe von $\frac{1}{4}$ des sozialen Mindestlohns (480,26 € für den Vollzeiturlaub und 240,13 € für den Teilzeiturlaub).

10.3. DIE PFÄNDBARKEIT DES ELTERNGELDES

Das Elterngeld kann im Rahmen der Grenzen, die im geänderten Gesetz vom 11. November 1970 über die Abtretung und Pfändung von Arbeitsvergütungen sowie Pensions- und Rentenzahlungen festgelegt sind, abgetreten, gepfändet oder verpfändet werden.

Diese Pfändung, Abtretung oder Verpfändung darf ausschließlich zur Deckung folgender Posten dienen:

- vorgestreckte Auslagen für den Unterhalt oder die Erziehung des oder der Kinder, für das/die der Urlaub beantragt wurde;
- Forderungen von Gemeinden und Wohltätigkeitseinrichtungen auf Rückzahlung von Hilfen, die bedürftigen Personen bewilligt wurden, sofern diese Hilfen das oder die Kinder betrafen, für das/ die der Urlaub beantragt wurde;
- monatliche Rückzahlungsraten für ein Darlehen, das für den Bau, den Kauf, die Ausstattung oder die Ausbesserung einer Familienwohnung bewilligt worden war;
- Vorschüsse, die der Elternteil von einer Einrichtung der Sozialversicherung erhalten hat.

In allen anderen Fällen darf das Elterngeld weder abgetreten noch ge- oder verpfändet werden.

11 DAS ELTERNGEGLD UND DAS ERZIEHUNGSGEGLD

Neben dem Elternurlaub sieht die luxemburgische Gesetzgebung weitere Maßnahmen zugunsten von Eltern mit Kleinkindern vor.

Zu diesen finanziellen Vorteilen gehört das Erziehungsgeld, das im Prinzip gezahlt wird, bis das Kind das 2. Lebensjahr vollendet hat. Die Bedingungen dafür werden auf Seite 129 ff dargelegt.

Haben die Eltern Anspruch auf dieses vom Staat gezahlte Erziehungsgeld, wenn sie Elternurlaub nehmen, der ja auch vom Staat finanziert wird?

Diese Frage lässt sich folgendermaßen beantworten:

11.1. ELTERNGEGLD UND ERZIEHUNGGEGLD FÜR EIN UND DASSELBE KIND

Beim ersten und beim zweiten Elternurlaub wird unterschiedlich verfahren:

Elternurlaub, der von einem Elternteil im Anschluss an den Mutterschaft- oder Adoptionsurlaub genommen wird (1. Elternurlaub)

Für ein und dasselbe Kind kann das Elterngeld weder mit dem Erziehungsgeld noch mit einer vergleichbaren ausländischen Beihilfe oder mit einer ausländischen Beihilfe, die für den Elternurlaub gewährt wird, kumuliert werden.

Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn in dem Haushalt drei oder mehr Kinder bzw. ein behindertes Kind leben. In diesem Fall wird das Erziehungsgeld so lange gezahlt, bis das jüngste Kind bzw. das behinderte Kind das 4. Lebensjahr vollendet hat. Diese verlängerte Zahlung des Erziehungsgeldes kann genau wie eine entsprechende ausländische Leistung mit dem Elterngeld kumuliert werden.

Wenn der Elternteil dieses Kumulierungsverbot nicht einhält, müssen unrechtmäßig erhaltene Beträge unter folgenden Bedingungen zurückgezahlt oder verrechnet werden:

- Kumuliert der Elternteil das Elterngeld und eine ausländische Leistung für den Zeitraum bis zum vollendeten 2. Lebensjahr des Kindes, muss er die bereits geleisteten monatlichen Zahlungen des Elterngeldes zurückerstatten.
- Kumuliert der Elternteil Elterngeld und luxemburgisches Erziehungsgeld, wird das Elterngeld aufrechterhalten und das bereits gezahlte Erziehungsgeld wird mit den noch zu entrichtenden monatlichen Elterngeldzahlungen verrechnet. Ist eine Verrechnung nicht möglich, muss der Betrag zurückerstattet werden.

Elternurlaub, der von dem anderen Elternteil genommen wird, bevor das Kind das 5. Lebensjahr vollendet hat (2. Elternurlaub)

Wird das Erziehungsgeld nach der Geburt des Kindes beantragt, hat der Elternteil, dem diese Beihilfe zufließt, für dasselbe Kind keinen Anspruch mehr auf Elterngeld, das im Rahmen des zweiten Elternurlaubes gewährt wird.

Diese Regel gilt auch, wenn der Elternteil eine ausländische Leistung empfangen hat, die dem Erziehungsgeld entspricht.

Dennoch kann der andere Elternteil gegebenenfalls Elterngeld beziehen, jedoch nur, nachdem das Kind das zweite Lebensjahr vollendet hat.

In der Tat kann das Elterngeld nicht gleichzeitig mit dem Erziehungsgeld oder mit einer ausländischen Leistung dieser Art gezahlt werden.

Die einzige Ausnahme besteht dann, wenn in dem Haushalt drei oder mehr Kinder bzw. ein behindertes Kind leben.

Werden Elterngeld und luxemburgisches oder ausländisches Erziehungsgeld für denselben Zeitraum beantragt, wird nur das Elterngeld gezahlt.

Im Falle einer kumulativen Zahlung von Erziehungs- und Elterngeld wird das Erziehungsgeld mit den noch zu entrichtenden monatlichen Elterngeldzahlungen verrechnet. Ist eine Verrechnung nicht möglich, ist der Elternteil angehalten, die fraglichen Beträge zurückzuerstatten.

Die Entscheidung des Elternteils für den Elternurlaub ist endgültig

Sobald der Elternteil über den Bewilligungsbeschluss bezüglich des Elterngeldes benachrichtigt wird, darf er nicht mehr auf den Elternurlaub verzichten und statt des Elterngeldes Erziehungsgeld beantragen.

Jedoch kann der Präsident der Nationalen Kasse für Familienleistungen (CNPF) bei der Geburt eines Kindes, das unter einer schweren Krankheit oder einer Behinderung leidet, für das Anspruch auf eine besondere Zusatzbeihilfe gemäß Artikel 272 des Sozialversicherungsgesetzbuches besteht, jederzeit das Elterngeld in ein Erziehungsgeld umwandeln, solange die Bedingungen für eine Bewilligung dieser Beihilfe erfüllt sind. Die bereits geleisteten monatlichen Elterngeldzahlungen werden entweder zurückerstattet oder mit dem Erziehungsgeld verrechnet. Der Anteil der von der CNPF getragenen Sozialversicherungsbeiträge ist zu erstatten.

11.2. ELTERNGELD UND ERZIEHUNGSGELD FÜR VERSCHIEDENE KINDER

Wenn dieselbe Elternteil Elterngeld und Erziehungsgeld für zwei verschiedene Kinder kumuliert, werden die monatlichen Zahlungen des Erziehungsgeldes, die während des Elternurlaubs fällig werden, ausgesetzt.

Im Falle einer ausländischen Leistung, die dem Erziehungsgeld entspricht, wird der monatliche Betrag dieser Leistung vom Elterngeld bis zu einer Höhe von sechs Monatszahlungen abgezogen.

Ist eine Verrechnung nicht möglich, muss der Elternteil die fraglichen Beträge zurückzuerstatten.



DER URLAUB AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN

1. Das Ziel
2. Die Anspruchsberechtigten
3. Die Dauer
4. Das ärztliche Attest zur Vorlage beim Arbeitgeber
5. Der Kündigungsschutz
6. Die Kostenübernahme

DER URLAUB AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN

Artikel L.234-50 bis 55 des Arbeitsgesetzbuches

Geltende Satzung der Nationalen Gesundheitskasse (CNS)⁷

1 DAS ZIEL

Ziel ist es, den Eltern eines Kindes unter 15 Jahren oder eines Kindes, das eine besondere Beihilfe für behinderte Kinder⁸ erhält, die Möglichkeit zu geben, beim Kind zu bleiben, falls das Kind schwer erkrankt, einen Unfall erleidet oder ein anderer dringender gesundheitlicher Grund besteht, der die Anwesenheit eines Elternteils erforderlich macht.

Der Arzt muss auf dem Attest angeben, dass die Anwesenheit des Elternteils unverzichtbar ist.

Dieser Urlaub ermöglicht in wichtigen Krankheitsphasen beim Kind zu sein und für den Fall, dass die Krankheit länger anhält, nach anderen Betreuungslösungen zu suchen.

2 DIE ANSPRUCHSBERECHTIGTEN

Obwohl das Arbeitsgesetzbuch hauptsächlich Arbeitnehmer betrifft, können Lehrlinge ebenfalls Urlaub aus familiären Gründen beantragen.

Für die Bewilligung des Urlaubes aus familiären Gründen wird nicht davon ausgegangen, dass beide Eltern berufstätig sind. Sollte demzufolge nur ein Elternteil berufstätig und der andere im Haushalt beschäftigt sein, so hat der berufstätige oder sich in der Lehrzeit befindliche Elternteil Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen.

3 DIE DAUER

Der Urlaub aus familiären Gründen ist grundsätzlich auf 2 Tage pro Jahr pro berufstätigen Elternteil und pro Kind beschränkt.

Die Dauer des Urlaubes aus familiären Gründen beträgt 4 Tage pro Jahr für Kinder, für die eine Sonderzulage für behinderte Kinder gezahlt wird.

Nach Stellungnahme des kontrollärztlichen Dienstes der Sozialversicherung kann der Urlaub verlängert werden, falls das Kind an einer besonders schweren Krankheit leidet (z.B. Krebs, Krankenhausaufenthalt von über zwei Wochen). In diesem Fall ist der Nationalen Gesundheitskasse eine komplette Akte mit einem ärztlichen Bericht zu unterbreiten.

Die Dauer der Verlängerung wird von Fall zu Fall ermittelt, wobei die maximale Dauer eines Urlaubes aus familiären Gründen auf 52 Wochen beschränkt ist.

⁷ Siehe Satzung der Nationalen Gesundheitskasse: Artikel 169 (Version Juli 2014)

⁸ im Sinne des Artikels 272 des Sozialversicherungsgesetzbuches

Im Gegensatz zum Elternurlaub kann der Urlaub aus familiären Gründen aufgeteilt werden. Der Elternteil ist nicht dazu verpflichtet die 2 Tage, respektiv die 4 Tage, am Stück zu nehmen⁹. Beispielsweise kann der betroffene Elternteil bei einer ersten Krankheit des Kindes einen halben Tag Urlaub nehmen und den Resturlaub später, wenn das Kind erneut erkrankt.

Jeder Bruchteil von weniger als 4 Arbeitsstunden zählt als halber Tag.

Jeder Bruchteil von mehr als 4 Arbeitsstunden zählt als ganzer Tag.

4 DAS ÄRZTLICHE ATTEST ZUR VORLAGE BEIM ARBEITGEBER

Der Urlaub aus familiären Gründen ist mit einer krankheitsbedingten Fehlzeit des Arbeitnehmers gleichgestellt.

Daher muss der Anspruchsberechtigte seinem Arbeitgeber am ersten Tag seiner Abwesenheit die Krankheit des Kindes melden. Diese Mitteilung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Der Anspruchsberechtigte kann die Krankheit selbst melden oder eine Drittperson damit beauftragen.

Abgesehen von dieser Benachrichtigung muss der Anspruchsberechtigte seinem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vorlegen. Dieses Attest muss die Versicherungsnummern des kranken Kindes und des Elternteils, die Identität des Kindes, die schwere Krankheit, unter der es leidet, sowie die voraussichtliche Dauer der Krankheit enthalten. Außerdem muss daraus hervorgehen, dass die Anwesenheit des Elternteils an der Seite des Kindes unabdingbar ist.

Das ärztliche Attest ist dem Arbeitgeber so schnell wie möglich zu übermitteln, vorzugsweise am Tag nach der Krankmeldung.

Das ärztliche Attest ist dem Arbeitgeber unabhängig von der Dauer der Krankheit des Kindes vorzulegen, auch wenn diese beispielsweise nur einen Tag lang dauert.

5 DER KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Wenn der Anspruchsberechtigte seinen Arbeitgeber am selben Tag seiner Fehlzeit informiert hat, genießt er ab diesem Zeitpunkt Kündigungsschutz.

Hierbei ist zu beachten, dass der Kündigungsschutz nicht während der gesamten Krankheitsdauer des Kindes, sondern ausschließlich während der Fehlzeiten des Anspruchsberechtigten wie aus dem ärztlichen Attest ersichtlich, d.h. höchstens 2 oder 4 Tage (außer bei einer vom kontrollärztlichen Dienst der Sozialversicherung genehmigten Verlängerung) gilt.

Jede Entlassung trotz bestehendem Kündigungsschutz gilt als rechtsmissbräuchlich und begründet einen Schadensersatzanspruch.

Allerdings findet der Kündigungsschutz keine Anwendung in den folgenden Fällen:

- Der Anspruchsberechtigte hat seinem Arbeitgeber sein Fernbleiben nicht am ersten Tag gemeldet.
- Der Anspruchsberechtigte hat dem Arbeitgeber kein ärztliches Attest vorgelegt.

9 Auszüge aus der Satzung der Nationalen Gesundheitskasse: Artikel 169 (Version Juli 2014): Der Urlaub aus familiären Gründen und der Urlaub zur Sterbegleitung können aufgeteilt werden. Weniger als 4 Stunden werden nur als halber Tag gerechnet.

- Die Krankmeldung am ersten Tag oder die Vorlage des ärztlichen Attests erfolgt, nachdem der Anspruchsberechtigte die Kündigung oder die Einladung zum Kündigungsgepräch erhalten hat.
- Dem Anspruchsberechtigten wird schwerwiegendes Verschulden vorgeworfen.

Genau wie ein unbefristet Beschäftigter hat auch ein Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag Anspruch auf Sonderurlaub im Falle einer schweren Erkrankung seines Kindes.

Allerdings endet der befristete Arbeitsvertrag zum festgelegten Termin, selbst wenn die Krankheit des Kindes darüber hinaus andauert.

Der Arbeitsvertrag kann auch dann unmittelbar enden, wenn die Geschäftstätigkeit des Arbeitgebers aufgrund von Tod, körperlicher Arbeitsunfähigkeit oder Insolvenz des Arbeitgebers aufgegeben wird.

Arbeitnehmer in der Probezeit haben genauso wie fest angestellte Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen.

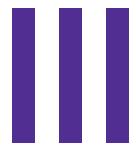
Tritt die Krankheit des Kindes jedoch in dieser Phase ein, verlängert sich die Probezeit um die Zeit des Urlaubs, d.h. um jeweils zwei oder vier Tage, es sei denn der Urlaub wird im Falle einer außergewöhnlich schweren Erkrankung verlängert.

In jedem Fall ist die Verlängerung der Probezeit auf maximal 1 Monat begrenzt.

6 DIE KOSTENÜBERNAHME

Die bei einem Urlaub aus familiären Gründen freigenommenen Tage werden nicht durch den Arbeitgeber, sondern durch die Nationale Gesundheitskasse bezahlt.

In der Praxis streckt der Arbeitgeber die Bezahlung des Arbeitnehmers während des Urlaubes aus familiären Gründen vor. Das Geld wird ihm anschließend gegen Vorlage des ärztlichen Attests seines Arbeitnehmers durch die Nationale Gesundheitskasse erstattet.



DAS ERZIEHUNGSGELED

1. Die Aufgabe der Berufstätigkeit des Antragstellers
2. Die Weiterführung der Vollzeitbeschäftigung
3. Die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung

DAS ERZIEHUNGSGELD

Artikel 299 bis 305 des Sozialversicherungsgesetzbuches

Das Erziehungsgeld wurde 1988 eingeführt und in Artikel 299 bis 305 des Sozialversicherungsgesetzbuches geregelt. Es wird auf Antrag von der Nationalen Kasse für Familienleistungen (CNPF) unter folgenden Voraussetzungen gezahlt:

- Der Antragsteller muss seinen Wohnsitz in Luxemburg haben und dort tatsächlich wohnen.
Das Erziehungsgeld steht auch Personen zu, die aufgrund einer beruflichen Tätigkeit in der luxemburgischen Sozialversicherung pflichtversichert sind, und in den Anwendungsbereich der europäischen Gemeinschaftsverordnungen fallen.
- Der Antragsteller muss **entweder** Elternteil eines Kindes unter 2 Jahren **oder** mehrerer Kinder, darunter eines unter 2 Jahren, oder nicht getrennt lebender Ehegatte oder Partner des Elternteils eines Kindes unter 2 Jahren oder mehrerer Kinder, darunter eines unter 2 Jahren, sein.

Das Erziehungsgeld wird bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr des Kindes gezahlt. Es wird nur einmal pro Haushalt gezahlt, auch wenn dort mehrere Kinder unter 2 Jahren leben.

Ausnahmsweise wird es bis zum vollendeten vierten Lebensjahr des Kindes gezahlt, wenn dieses Kind eine Sonderzulage für behinderte Kinder bezieht oder wenn in dem Haushalt 3 oder mehr Kinder leben, von denen eines das vierte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

1 DIE AUFGABE DER BERUFTÄTIGKEIT DES ANTRAGSTELLERS

Antragsteller, die keiner beruflichen Tätigkeit nachgehen und kein Ersatzeinkommen (Krankengeld, Mutterschaftsgeld, Arbeitslosengeld, Entschädigung für einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit) beziehen, erhalten den Höchstsatz von 485,01 € monatlich.

2 DIE WEITERFÜHRUNG DER VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG

Antragsteller, die ihre Berufstätigkeit weiter ausüben oder ein Ersatzeinkommen beziehen, können jedoch auch erziehungsgeldberechtigt sein, wenn das Halbnettoeinkommen des Haushalts (Bruttoeinkommen nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge) eine bestimmte Obergrenze nicht übersteigt.

Diese Obergrenze liegt bei:

- dem dreifachen sozialen Mindestlohn, d.h. 5.657,70 € beim Index von 775,17 pro Monat, wenn der Antragsteller ein einziges Kind erzieht;
- dem vierfachen sozialen Mindestlohn, d.h. 7.543,60 € beim Index 775,17 pro Monat, wenn er zwei Kinder erzieht;

- dem fünffachen durchschnittlichen sozialen Mindestlohn des der Geburt des Kindes vorausgehenden Jahres, d.h. 9.429,50 € beim Index von 775,17 pro Monat, wenn er drei oder mehr Kinder erzieht.

Zum Vergleich des Einkommens mit diesen Obergrenzen, wird das Erziehungsgeld fiktiv auf die maßgeblichen Einkommen angerechnet.

Werden diese Obergrenzen um einen Betrag überschritten, der das Erziehungsgeld übersteigt (also höher als 485,01 € ist), besteht kein Anspruch auf das Erziehungsgeld.

Werden diese Obergrenzen um einen Betrag von weniger als 485,01 € überschritten, so reduziert sich das Erziehungsgeld um den Betrag, um den die Grenze überschritten wird.

Dafür ist das durchschnittliche Monatseinkommen in dem der Geburt des Kindes vorausgehenden Steuerjahr maßgeblich. In die Berechnung fließen die Einkommen der antragstellenden Person und ihres nicht getrennt lebenden Ehegatten bzw. der Person ein, mit der die antragstellende Person in einer häuslichen Gemeinschaft lebt (Bruttoeinkommen nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge).

BEISPIEL

1. Ein Haushalt mit einem Kind verfügt über ein Halbnettoeinkommen (Bruttoeinkommen abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge) von 5.400 €.
 $5\,400 + 485,01 = 5\,885,01 \text{ €}$
Die Obergrenze wird damit um $5\,885,01 - 5\,657,70 = 227,31 \text{ €}$ überschritten.
Das Erziehungsgeld reduziert sich folglich um diesen Betrag und beträgt $485,01 - 227,31 = 257,70 \text{ €}$.
2. Ein Haushalt mit einem Kind verfügt über ein Halbnettoeinkommen von 6.500 €.
Die Obergrenze wird damit um $6\,500 - 5\,657,70 = 842,30 \text{ €}$ überschritten.
Dieser Betrag übersteigt das auf 485,01 € festgesetzte Erziehungsgeld.
Der Haushalt ist folglich nicht erziehungsgeldberechtigt.

3 DIE AUSÜBUNG EINER TEILZEITBESCHÄFTIGUNG (BIS ZUR HÄLFTE DER REGELMÄßIGEN ARBEITSZEIT)

Übt ein Elternteil seine Berufstätigkeit im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung (bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit) weiter aus und widmet sich in der restlichen Zeit der Erziehung eines oder mehrerer Kinder, so wird das Erziehungsgeld zur Hälfte gezahlt (d.h. 242,51 € pro Monat), unabhängig von der Höhe des Einkommens, das der Elternteil gemeinsam mit seinem Ehegatten zur Verfügung hat.

ZUSAMMENFASSUNG

Höhe des Erziehungsgeldes

1. **Aufgabe der Berufstätigkeit des Antragstellers**
Höchstsatz: 485,01 € / Monat
2. **Weiterführung der Vollzeitbeschäftigung**
Wird die Einkommensgrenze nicht überschritten:
485,01 € Monat
Wird die Einkommensgrenze überschritten:
Erziehungsgeld reduziert sich um den Betrag, der über der Grenze liegt.
3. **Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung**
Erziehungsgeld wird zur Hälfte gezahlt:
242,51 € / Monat unabhängig von der Höhe des Einkommens.
Das Erziehungsgeld ist steuerfrei.

IV

DIE GEBURTSBEIHILFE

1. Allgemeine Bestimmungen
2. Die Merkmale der Geburtsbeihilfe
3. Die vorgeburtliche Beihilfe
4. Die eigentliche Geburtsbeihilfe
5. Die nachgeburtliche Beihilfe
6. Die Geburtsbeihilfe bei Adoption eines im Ausland geborenen Kindes

DIE GEBURTSBEIHILFE

Artikel 277 bis 293 des Sozialversicherungsgesetzbuches

Abgeänderte großherzogliche Verordnung vom 8. Dezember 1977¹⁰

1 ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Die Geburtsbeihilfe wurde mit dem Gesetz vom 20. Oktober 1947 eingeführt. Sie wurde einmal bei der Geburt des Kindes gezahlt und sollte die durch das Neugeborene verursachten Kosten decken.

Mit dem Gesetz vom 17. April 1974 wurde die eigentliche Geburtsbeihilfe durch eine vorgeburtliche Beihilfe ergänzt. Dadurch sollte eine bessere medizinische Betreuung der Schwangerschaften durch verschiedene, verbindlich vorgeschriebene ärztliche Untersuchungen (siehe Seite 141) erreicht werden.

Mit dem Gesetz vom 20. Juni 1977 wurde zusätzlich zu der vorgeburtlichen Beihilfe und der eigentlichen Geburtsbeihilfe noch eine nachgeburtliche Beihilfe eingeführt. Dadurch sollte die ärztliche Versorgung der Kleinkinder gefördert werden.

Die 3 Formen der Geburtsbeihilfe sind derzeit in Artikel 277 bis 293 des Sozialversicherungsgesetzbuches geregelt.

Die Geburtsbeihilfe umfasst somit derzeit drei Elemente:

- die vorgeburtliche Beihilfe;
- die eigentliche Geburtsbeihilfe;
- die nachgeburtliche Beihilfe.

Sie beträgt 1.740,09 € und wird in drei Raten à 580,03 € ausgezahlt.

2 DIE MERKMALE DER GEBURTSBEIHILFE

Die Geburtsbeihilfe wird bei der Geburt eines lebensfähigen Kindes gezahlt.

Ein nach dem 6. Schwangerschaftsmonat geborenes Kind gilt als lebensfähig, auch wenn es tot geboren wird.

Bei Mehrlingsgeburten werden für jedes Kind alle Elemente der Beihilfe ausgezahlt.

Die drei Elemente der Geburtsbeihilfe sind vollkommen unabhängig voneinander. Werden also die Voraussetzungen für den Bezug eines Elements nicht erfüllt, so wird die Auszahlung der anderen Elemente davon nicht berührt.

Das Recht auf vorgeburtliche und eigentliche Geburtsbeihilfe erlischt ein Jahr nach der Geburt. Das bedeutet, dass der Antrag auf diese zwei Elemente spätestens bis zum 1. Geburtstag des Kindes gestellt werden muss.

Die Verjährungsfrist der nachgeburtlichen Beihilfe jedoch läuft erst ab dem 2. Geburtstag des Kindes, sodass dieses 3. Element bis zum 3. Geburtstag des Kindes beantragt werden kann.

¹⁰ Abgeänderte großherzogliche Verordnung über die Modalitäten der ärztlichen Untersuchungen von Schwangeren, der nachgeburtlichen Untersuchung der Mutter und des Mutterpasses.

3 DIE VORGEBURTLICHE BEIHILFE

Das erste Element der Geburtsbeihilfe, vorgeburtliche Beihilfe genannt, wird unter folgenden Voraussetzungen gezahlt:

- Die Mutter unterzieht sich in der Schwangerschaft einer zahnärztlichen und fünf ärztlichen Untersuchungen.
- Sie hat zum Zeitpunkt der 5. ärztlichen Untersuchung, die in der ersten Hälfte des 9. Schwangerschaftsmonats stattfindet, ihren Wohnsitz in Luxemburg oder ist in Luxemburg sozialversichert.
- Sie weist anhand von ärztlichen Attesten nach, dass sie sich sämtlichen vorgeschriebenen Untersuchungen unterzogen hat.

Zeitplan für die ärztlichen Untersuchungen¹¹

Die verschiedenen ärztlichen Untersuchungen, die Voraussetzung für den Bezug der vorgeburtlichen Beihilfe sind, finden in folgenden Abständen statt:

- Die zahnärztliche Untersuchung findet statt, sobald die Frau von ihrer Schwangerschaft erfährt, spätestens jedoch bis Ende des 5. Schwangerschaftsmonats.
- Die 1. ärztliche Untersuchung findet bis Ende des 3. Schwangerschaftsmonats statt.
- Die 2. ärztliche Untersuchung findet spätestens in der 2. Hälfte des 4. Schwangerschaftsmonats statt.
- Die 3. ärztliche Untersuchung findet im 6. Schwangerschaftsmonat statt.
- Die 4. ärztliche Untersuchung findet in der 1. Hälfte des 8. Monats statt.
- Die 5. und letzte Untersuchung findet in der 1. Hälfte des 9. Schwangerschaftsmonats statt.

Die Ergebnisse der Untersuchungen werden im Mutterpass festgehalten, den die schwangere Frau bei der 1. Untersuchung erhält.

Schwangere Angestellte oder Auszubildende werden für die vorstehend aufgeführten vorgeburtlichen Untersuchungen von der Arbeit freigestellt, wenn die Untersuchungen während der Arbeitszeit stattfinden.

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber ihnen gestatten muss, den Arbeitsplatz zu verlassen, um zum Arzt zu gehen, und zwar ohne Lohneinbußen.

4 DIE EIGENTLICHE GEBURTSBEIHILFE

Die Auszahlung dieses zweiten Beihilfelements ist an mehrere Bedingungen geknüpft:

- Die Mutter muss bei der Geburt des Kindes entweder ihren Wohnsitz in Luxemburg haben oder in Luxemburg sozialversichert sein.
- Das Kind muss entweder in Luxemburg oder im Ausland unter der Voraussetzung, dass die Mutter Luxemburg nur vorübergehend verlassen hat, geboren werden.

¹¹ 11 Abgeänderte großherzogliche Verordnung über die Modalitäten der ärztlichen Untersuchungen von Schwangeren, der nachgeburtlichen Untersuchung der Mutter und des Mutterpasses.

- Die Mutter muss sich zwischen der 2. und der 10. Woche nach der Geburt einer nachgeburtlichen Untersuchung unterziehen.

Die vorstehenden Bedingungen gelten als erfüllt, wenn es sich um eine anonyme Geburt oder ein Kind handelt, das im Ausland geboren und von einer in Luxemburg ansässigen Person adoptiert wurde.

5 DIE NACHGEBURTLCHE BEIHILFE

Das dritte Element der Geburtsbeihilfe, nachgeburtliche Beihilfe genannt, wird nach dem 2. Geburtstag des Kindes unter folgenden beiden Voraussetzungen ausgezahlt:

- Das Kind muss von Geburt an durchgehend in Luxemburg aufgewachsen sein oder ein Elternteil muss seit der Geburt des Kindes durchgehend in Luxemburg sozialversichert gewesen sein.
Diese Bedingung entfällt bei der Adoption eines im Ausland geborenen Kindes durch eine in Luxemburg ansässige Person.
- Der Antragsteller muss nachweisen, dass das Kind bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres zwei perinatalen Untersuchungen und vier anderen ärztlichen Untersuchungen unterzogen wurde.

Die nachgeburtliche Beihilfe wird in voller Höhe ausgezahlt, auch wenn das Kind tot geboren wird oder vor Vollendung des 2. Lebensjahrs verstirbt, sofern die für die Altersabschnitte des Kindes bis zu dessen Tod jeweils vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen vorgenommen wurden.

Zeitplan für die ärztlichen Untersuchungen des Kindes bis zum 2. Geburtstag

Die beiden perinatalen Untersuchungen müssen binnen 48 Stunden nach der Geburt bzw. bei der Entlassung aus der Entbindungsstation stattfinden. Muss das Kind auf der Entbindungs- oder Kinderstation bleiben, findet die zweite Untersuchung zwischen dem 5. und dem 10. Tag nach der Geburt statt.

Die vier anderen Untersuchungen finden in folgenden Abständen statt:

- Die 1. Untersuchung findet zwischen der 3. und 8. Lebenswoche des Kindes statt.
- Die 2. Untersuchung findet zwischen dem 4. und 6. Lebensmonat statt.
- Die 3. Untersuchung findet zwischen dem 9. und 12. Lebensmonat statt.
- Die letzte Untersuchung findet zwischen dem 21. und 24. Lebensmonat statt.

Die Ergebnisse der Untersuchungen werden in einem Gesundheitspass festgehalten.

6 DIE GEBURTSBEIHILFE BEI ADOPTION EINES IM AUSLAND GEBORENEN KINDES

Bei der Adoption eines im Ausland geborenen Kindes wird die Geburtsbeihilfe nicht in voller Höhe ausgezahlt.

Nur das 2. und 3. Element werden der adoptierenden Person unter folgenden Voraussetzungen ausgezahlt:

- Das 2. Element (eigentliche Geburtsbeihilfe) wird gezahlt, sofern die Person, die das Kind adoptiert, ihren Wohnsitz in Luxemburg hat.

Die Adoptiveltern erhalten die Beihilfe ab dem Zeitpunkt der Einreichung des Adoptionsantrages. Dieser Zeitpunkt muss vor dem 1. Geburtstag des Kindes liegen.

- Das 3. Element (nachgeburtliche Beihilfe) wird in voller Höhe gezahlt, wenn alle nach luxemburgischem Recht vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen vor der Einreise des Kindes nach Luxemburg durchgeführt wurden.

Ist das nicht der Fall, wird die nachgeburtliche Beihilfe entsprechend den Untersuchungen ab dem Zeitpunkt gezahlt, an dem der Wohnsitz des Kindes in Luxemburg angemeldet wurde.

ZUSAMMENFASSUNG

Bezugsberechtigte der Geburtsbeihilfen

1. Die vorgeburtliche Beihilfe wird grundsätzlich an die werdende Mutter ausgezahlt.
Ist das nicht möglich (beispielsweise beim Tod der Mutter nach der Geburt des Kindes), so erhält der Vater die vorgeburtliche Beihilfe, sofern er den Unterhalt und die Erziehung des Kindes übernimmt.
2. Die eigentliche Geburtsbeihilfe wird grundsätzlich an die Mutter ausgezahlt, wenn die Eltern zusammenleben.
Leben die Eltern getrennt, so wird die Beihilfe an den Elternteil ausgezahlt, der die Entbindungskosten trägt. Den verbleibenden Teil erhält der Elternteil, der die Erziehung und den Unterhalt des Kindes übernimmt.
Bei einer anonymen Geburt in Luxemburg wird die Beihilfe an die Person ausgezahlt, die das Kind aufnimmt.
3. Die nachgeburtliche Beihilfe wird grundsätzlich an die Mutter ausgezahlt, wenn die Eltern zusammenleben.
Leben die Eltern getrennt, so wird sie an die Person ausgezahlt, die für den Unterhalt des Kindes aufkommt.

ZEITLICHE ABFOLGE DER FÜR DEN BEZUG DER GEBURTSBEIHILFE ERFORDERLICHEN ÄRZTLICHEN UNTERSUCHUNGEN

Zahnärztliche Untersuchung	spätestens vor Ablauf des 5. Schwangerschaftsmonats
1. ärztliche Untersuchung	vor Ablauf des 3. Schwangerschaftsmonats
2. ärztliche Untersuchung	spätestens in der 2. Hälfte des 4. Schwangerschaftsmonates
3. ärztliche Untersuchung	während des 6. Schwangerschaftsmonats
4. ärztliche Untersuchung	in der 1. Hälfte des 8. Schwangerschaftsmonats
5. ärztliche Untersuchung	in der 1. Hälfte des 9. Schwangerschaftsmonats

Antragstellung vor dem 1. Geburtstag des Kindes

GEBURT DES KINDES

Nachgeburtliche Untersuchung der Mutter	zwischen der 2. und der 10. Woche nach der Entbindung
--	---

Antragstellung vor dem 1. Geburtstag des Kindes

1. perinatale Untersuchung des Kindes	binnen 48 Stunden nach der Geburt
2. perinatale Untersuchung des Kindes	bei der Entlassung aus der Entbindungsstation bzw. zwischen dem 5. und dem 10. Tag nach der Geburt
3. ärztliche Untersuchung des Kindes	zwischen der 3. und 8. Lebenswoche des Kindes
4. ärztliche Untersuchung des Kindes	zwischen dem 4. und 6. Lebensmonat
5. ärztliche Untersuchung des Kindes	zwischen dem 9. und 12. Lebensmonat
6. ärztliche Untersuchung des Kindes	zwischen dem 21. und 24. Lebensmonat

Antragstellung vor dem 3. Geburtstag des Kindes

TEIL 2

VORLAGEN UND FORMULARE



1. Beantragung des 1. Elternurlaubes

(Name und Anschrift des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)
(Ort und Datum)

Einschreibebrief mit Rückschein

Betrifft: Beantragung von Elternurlaub

Sehr geehrter Herr/ sehr geehrte Frau*,

hierdurch übermittele ich Ihnen meinen Antrag auf einen Elternurlaub von 6 Monaten auf Vollzeitbasis/ von 12 Monaten auf Teilzeitbasis*, unter Wahrung der gesetzlichen Frist.

Ich möchte diesen Elternurlaub direkt am Ende des Mutterschaftsurlaubes/des Adoptionsurlaubes nehmen.*

Dieser Antrag beruht auf den Artikeln L.234-43 und folgenden des Arbeitsgesetzbuches.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Quelle: www.csl.lu

* Nichtzutreffendes bitte streichen.

Dieser Antrag muss dem Arbeitgeber spätestens 2 Monate vor Beginn des Elternurlaubes zugeschickt werden. Bei Adoption muss der Antrag dem Arbeitgeber vor Beginn des Adoptionsurlaubes zukommen. Der Vollzeitelternurlaub kann nicht vom Arbeitgeber verweigert werden wenn der Antrag form- und fristgerecht eingereicht wurde. Den Antrag auf Teilzeitelternurlaub kann der Arbeitgeber ablehnen. Der Arbeitnehmer muss dann entweder Vollzeitelternurlaub nehmen oder auf seinen Antrag verzichten.

2. Beantragung des 2. Elternurlaubes

(Name und Anschrift des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)
(Ort und Datum)

Einschreibebrief mit Rückschein

Betreff: Beantragung von Elternurlaub

Sehr geehrter Herr/ sehr geehrte Frau*,

hierdurch übermittele ich Ihnen meinen Antrag auf einen Elternurlaub von 6 Monaten auf Vollzeitbasis/
von 12 Monaten auf Teilzeitbasis*.

Unter Wahrung der gesetzlichen Frist von 6 Monaten möchte ich diesen Elternurlaub am _____
_____ beginnen**.

Dieser Antrag beruht auf den Artikeln L.234-43 und folgenden des Arbeitsgesetzbuches.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Quelle: www.csl.lu

* Nichtzutreffendes bitte streichen.

** Der Elternurlaub kann frühestens 6 Monate nach dem Tag des Antrages beginnen.

Es ist zu beachten, dass die 6 Monate beziehungsweise 12 Monate Elternurlaub mindestens zur Hälfte verbraucht sein müssen, bevor das Kind 5 Jahre alt wird.

Da der Arbeitgeber beantragen kann, das Antrittsdatum des Elternurlaubes zu vertagen, empfiehlt es sich, den Antrag mindestens 11/14 Monate [je nach Elternurlaub von 6 Monaten auf Vollzeitbasis/von 12 Monaten auf Teilzeitbasis], bevor das Kind 5 Jahre alt wird, einzureichen. In Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern sollte der Antrag vorsichtshalber mindestens 15/18 Monate [je nach Elternurlaub von 6 Monaten auf Vollzeitbasis/von 12 Monaten auf Teilzeitbasis] bevor das Kind 5 Jahre alt wird, eingereicht werden.

3. Schreiben an den Arbeitgeber zur Bekanntgabe der Kündigungsabsicht des Arbeitnehmers nach dem Elternurlaub (1. Etappe)

(Name und Anschrift des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

Einschreibebrief mit Rückschein

Betreff: Bekanntgabe meiner Kündigungsabsicht nach dem Elternurlaub

Sehr geehrter Herr/ sehr geehrte Frau*,

hiermit muss ich Ihnen leider mitteilen, dass ich nach meinem Elternurlaub, der am _____
_____**enden wird, kündigen möchte.

Bei Wiederaufnahme meiner Arbeit erhalten Sie ein formgerechtes Kündigungsschreiben unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist.

Diese Auskunft beruht auf Artikel L.234-48 des Arbeitsgesetzbuches.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

Quelle: www.csl.lu

* Nichtzutreffendes bitte streichen.

** Bitte geben Sie das Datum an, an dem der Elternurlaub endet.

Dieses Schreiben ist dem Arbeitgeber unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist zu übermitteln.

4. Kündigungsschreiben mit Kündigungsfrist (2. Etappe)

(Name und Anschrift des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)
(Ort und Datum)

Einschreibebrief

Betreff: Auflösung meines Arbeitsvertrages

Sehr geehrter Herr/ sehr geehrte Frau*,

hierdurch teile ich Ihnen die Auflösung meines Arbeitsvertrages gemäß der gesetzlichen Kündigungsfrist mit.

Gemäß Artikel L.124-4 Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuches beträgt diese Kündigungsfrist _____ Monat(e).

Sie beginnt am 1. _____ (Monat und Jahr)/am 15. _____ (Monat und Jahr)* und endet am 14. _____ (Monat und Jahr)/30 oder 31 _____ (Monat und Jahr)*.

Mit freundlichen Grüßen.

(Unterschrift)

Quelle: www.csl.lu

* Nichtzutreffendes bitte streichen.

Dieses Schreiben ist dem Arbeitgeber unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist zu übermitteln.

DAS WICHTIGSTE ZUR FRISTGERECHTEN KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER

Die fristgerechte Kündigung durch den Arbeitnehmer ist als die Auflösung eines Arbeitsvertrages auf Betreiben des Arbeitnehmers definiert.

Form des Kündigungsschreibens

Eine Kündigung durch den Arbeitnehmer muss in Form eines Briefes erfolgen. Der Brief ist als Einschreiben an den Arbeitgeber zu richten oder diesem zu eigenen Händen zu übergeben. Im zweiten Fall muss der Arbeitgeber den Erhalt der Kündigung bestätigen, indem er auf eine Zweitausfertigung des Briefes unterzeichnet.

Inhalt des Kündigungsschreibens

Im Kündigungsschreiben wird der Arbeitgeber nur von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses unterrichtet. Der Arbeitnehmer muss seine Gründe für die Vertragsauflösung nicht angeben.

Außer der Erklärung der Vertragsauflösung muss im Kündigungsschreiben die Kündigungsfrist genannt sein, die der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber wahren muss, sowie die Zeitpunkte, an denen diese Frist beginnt und endet.

Die Frist beträgt:

- 1 Monat bei einer Betriebszugehörigkeit von unter 5 Jahren,
- 2 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von 5 bis (ausschließlich) 10 Jahren,
- 3 Monate bei einer Betriebszugehörigkeit von 10 und mehr Jahren.

Die Kündigungsfrist beginnt am 15. des Monats, wenn die Kündigung vor dem 15. ergeht. Wird die Kündigung zwischen dem 15. und dem letzten Tag des Monats eingereicht, so läuft die Kündigungsfrist ab dem 1. Tag des Folgemonats.

Rechte des Arbeitnehmers nach der Kündigung

Während der Kündigungsfrist muss der Arbeitnehmer regulär seiner Arbeit nachgehen (es sei denn, er wird von der Arbeit freigestellt), und der Arbeitgeber muss ihm den entsprechenden Lohn zahlen.

Jedoch hat ein Arbeitnehmer nach seiner Kündigung kein Recht auf:

- eine Abfindung, auch wenn er mehr als 5 Jahre bei dem Arbeitgeber beschäftigt war,
- Arbeitslosengeld, da seine Kündigung als freiwilliger Verlust des Arbeitsplatzes gewertet wird.

Der Arbeitnehmer hat jedoch nach seiner Kündigung das Recht auf:

- ein anteiliges 13. Monatsgehalt/eine anteilige Gratifikation,
- die Bezahlung der nicht genommenen Urlaubstage.

5. Antrag auf Entschädigung für den 1. und 2. Elternurlaub

Date d'entrée	Jour	Mois	Année
Date de saisie	Jour	Mois	Année
Date de contrôle	Jour	Mois	Année

**ANTRAG AUF ENTSCHEIDUNG FÜR
ELTERNURLAUB**

1. Antragsteller(in) (siehe Seite 2)

Name	Vorname	
Adresse	Straße	
Länderkennzeichen	Postleitzahl	Ortschaft
Telefonnummer		Sozialversicherungsnummer
Nummer des Bankkontos oder Postscheckkontos		Name des Kreditinstituts

Staatsangehörigkeit: _____ (auszufüllen wenn Sie Ihren Wohnsitz im Ausland haben)

2. Elternurlaub für den die Ausgleichszahlung beantragt wird (siehe Seite 2)

Im Falle einer Geburt		Im Falle einer Adoption	
<input type="checkbox"/> Elternurlaub im Anschluß an den Mutterschaftsurlaub Beginn des Mutterschaftsurlaubs Jahr Monat Tag Voraussichtliches Datum der Niederkunft Jahr Monat Tag		<input type="checkbox"/> Elternurlaub im Anschluß an den Adoptionsurlaub Geburtsdatum des Kindes Jahr Monat Tag Beginn des Adoptionsurlaubs Jahr Monat Tag Ende des Adoptionsurlaubs Jahr Monat Tag	
<input type="checkbox"/> Elternurlaub bis zum 5. Lebensjahr des Kindes Name des Kindes _____ Vorname des Kindes _____ Sozialversicherungsnummer des Kindes Jahr Monat Tag Gewünschter Beginn des Elternurlaubs Jahr Monat Tag		<input type="checkbox"/> Elternurlaub bis zum 5. Lebensjahr des Kindes Name des Kindes _____ Vorname des Kindes _____ Sozialversicherungsnummer des Kindes Jahr Monat Tag Gewünschter Beginn des Elternurlaubs Jahr Monat Tag	

3. Form des Elternurlaubs (siehe Seite 2)

Ich wähle den Elternurlaub:		<input type="checkbox"/> ganztags	<input type="checkbox"/> als Teilzeiturlaub	<input type="checkbox"/> gleichzeitig mit dem anderen Elternteil
		Während des Teilzeiturlaubs ist die wöchentliche Arbeitszeit auf _____ Stunden festgesetzt		

4. Kindergeldnummer
(Sofern bereits eine Kindergeldakte besteht) (siehe Seite 2)

Sozialversicherungsnummer	Jahr	Monat	Tag	R / NR	R = Wohnsitz in Luxemburg NR = Wohnsitz ausserhalb
---------------------------	------	-------	-----	--------	---

Erklärung und Unterschrift des(r) Antragstellers(erin):

Ich erkläre hiermit, daß ich die im beiliegenden Merkblatt zusammengefaßten Anwendungsvorschriften zur Kenntnis genommen habe und daß obige Angaben vollständig und wahrheitsgetreu sind. Ich verpflichte mich, meine Arbeit demgemäß ganz oder teilweise zu unterbrechen und keine andere lohnbringende Tätigkeit während des Elternurlaubs auszuüben. Des Weiteren verpflichte ich mich, der Caisse Nationale des Prestations Familiales unverzüglich alle Änderungen mitzuteilen, die für den Anspruch der Ausgleichszahlung von Bedeutung sein können.

Ich nehme außerdem zur Kenntnis, daß ich bei Nichtbeachtung dieser Verpflichtungen

- die zu Unrecht erhaltenen Leistungen zurückzahlen, sowie
- mit einer Geldbuße wegen Ordnungswidrigkeit und – bei Vorsatz – mit einer strafrechtlichen Verfolgung rechnen muß.

Unterschrift



Caisse nationale
des prestations familiales
du Grand-Duché de
Luxembourg

ANTRAG AUF ENTSCHEIDUNG FÜR
ELTERNURLAUB

(Gesetz vom 12. Februar 1999)

Adresse : 1A, Bd Prince Henri

Postfach 394

L - 2013 LUXEMBURG

Tel.: 47 71 53-1

Fax: 47 71 53-348

Anweisungen

Sehr geehrte Dame, sehr geehrter Herr,

Bei der Geburt oder Adoption eines Kindes kann jeder Elternteil, falls er berufstätig ist und sich um die Erziehung des Kindes kümmert, unter bestimmten Voraussetzungen einen Elternurlaub antreten und seitens der Caisse Nationale des Prestations Familiales (CNPF) eine Entschädigung in Anspruch nehmen. Eine Zusammenfassung der Bezugsbedingungen und Anwendungsvorschriften finden Sie im beigelegten Merkblatt.

Damit Ihr Antrag bearbeitet werden kann, ist es unerlässlich, daß Sie das Antragsformular (umseitig) **vollständig** und in Druckbuchstaben ausfüllen. Bitte lesen Sie zuerst die nachfolgenden Anweisungen. Vergessen Sie nicht, die **unterstehende Bescheinigung** von Ihrem **Arbeitgeber** ausfüllen zu lassen, falls Sie **Lohn- oder Gehaltsempfänger** sind; bzw. die **eidesstattliche Erklärung** zu unterschreiben, falls Sie **selbständig** sind. Andernfalls ist Ihr Antrag unvollständig!

1. Antragsteller(in)

Jeder Elternteil, der den Elternurlaub beansprucht, muß einen separaten Antrag stellen (Achtung: nur der Teilzeiturlaub kann von beiden Eltern gleichzeitig in Anspruch genommen werden).

➤ Falls Sie ein Bank- oder Postscheckkonto im Ausland führen, ist unbedingt die Bankverbindung (BLZ) anzugeben.

2. Elternurlaub für den die Ausgleichszahlung beantragt wird

⇒ Bitte entsprechende Rubrik ankreuzen und ausfüllen
1) Elternurlaub im Anschluß an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub: der **Elternteil**, der den Urlaub als **Erster** beantragt, muß ihn im direkten Anschluß an den Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub antreten. Andernfalls verfällt der Anspruch auf diesen Elternurlaub.

Alleinerziehende können den Elternurlaub nach Belieben bis zum vollendeten 5. Lebensjahr des Kindes antreten.

2) Elternurlaub zu 5 Jahren: der **Elternteil**, der den Urlaub als **Zweiter** beantragt, kann ihn bis zum vollendeten 5. Lebensjahr des Kindes antreten.

➤ Beim Antrag auf den ersten Elternurlaub anläßlich einer Adoption ist eine Bescheinigung der zuständigen Gerichtsinstanz beizufügen, welche die Aufnahme des Adoptionsverfahrens bestätigt.

3. Form des Elternurlaubs (Vollzeit- oder Teilzeiturlaub)

⇒ Bitte Entsprechendes ankreuzen und ausfüllen

4. Kindergeldnummer bei der Caisse Nationale des Prestations Familiales

Falls bereits eine Kindergeldakte besteht, ist die Kindergeldnummer hier anzugeben. Es handelt sich um die Sozialversicherungsnummer eines Elternteils, die Sie auf den Kindergeldzahlungen unter NUM. DOSSIER/AZ und auf den Schreiben der Kasse unter Unser Zeichen finden.

Bescheinigung des Arbeitgebers bzw. eidesstattliche Erklärung (Artikel 9 des Gesetzes vom 12. Februar 1999)

Bescheinigung des Arbeitgebers (nur für Lohn- oder Gehaltsempfänger) Ich erkläre hiermit, daß ich vorliegenden Antrag zur Kenntnis genommen habe (gemäß umseitigen Angaben) und mich mit der Zeitspanne sowie der gewünschten Form des Elternurlaubs einverstanden erkläre. Der Antrag wurde mir vorgelegt am: Name des Unternehmens oder Arbeitgebers /der Verwaltung: _____ _____ Datum und Unterschrift	Eidesstattliche Erklärung (nur für Selbständige) Ich erkläre auf Ehre und Gewissen, daß ich für die gesamte Dauer des Elternurlaubs <input type="checkbox"/> meine Berufstätigkeit einstelle (Vollzeiturlaub) <input type="checkbox"/> meine Berufstätigkeit auf maximal 20 Stunden pro Woche einschränke (Teilzeiturlaub) (Zutreffendes bitte ankreuzen) _____ Datum und Unterschrift
---	--

WICHTIG

Der vorliegende Antrag ist umgehend an die Caisse Nationale des Prestations Familiales zurückzusenden (siehe beigelegtes Merkblatt). Er muß vollständig ausgefüllt und unterschrieben werden. Gegebenenfalls notwendige Unterlagen (siehe unter 1. und 2.) sind beizufügen. Ein unvollständiger Antrag kann nicht bearbeitet werden und wird dem Antragsteller zurückgesandt.

6. Antrag auf Lockerung der Arbeitsbedingungen bei der Rückkehr aus dem Elternurlaub

(Name und Anschrift des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin)

(Name und Anschrift des Arbeitgebers)

(Ort und Datum)

Einschreiben

Betrifft: Beantragung eines Gesprächs zur Änderung meiner Arbeitsbedingungen bei meiner Rückkehr aus dem Elternurlaub

Sehr geehrter Herr / sehr geehrte Frau*,

hiermit übermitte ich Ihnen meinen Antrag auf Lockerung meiner Arbeitsbedingungen gemäß Artikel L.234-48(12) des Arbeitsgesetzbuches.

Ich möchte meine Arbeitszeit/mein Arbeitstempo wie folgt ändern:

- _____
- _____
- _____
- _____

Ich beantrage diese Änderungen für den Zeitraum vom _____ bis zum _____
**.

Ich bitte Sie, mein Anliegen im Rahmen eines persönlichen Gespräches mit mir zu besprechen.

In Erwartung Ihrer Rückmeldung verbleibe ich mit freundlichen Grüßen.

(Unterschrift)

* Nichtzutreffendes bitte streichen.

** Ein befristeter Zeitraum von maximal einem Jahr nach dem für die Rückkehr in das Unternehmen festgesetzten Datum.

Auf einen Blick ...

	Elternurlaub	Urlaub aus familiären Gründen	Erziehungsgeld	Geburtsbeihilfe
Anspruchsberechtigte	Eltern eines Kindes von weniger als 5 Jahren	Eltern eines Kindes von weniger als 15 Jahren oder eines behinderten Kindes	Eltern eines Kindes von weniger als 2 Jahren; in Ausnahmefällen Eltern eines Kindes von weniger als 4 Jahren	Mutter eines lebensfähigen** Kindes; andernfalls der Erziehungsberechtigte des Kindes
Dauer	6 Monate für den Urlaub auf Vollzeit 12 Monate für den Urlaub auf Teilzeit (im Falle einer Mehrlingsgeburt/Mehrfachadoption: vollständige Gewährung des Vollzeiturlaubes über 6 Monate bzw. des Teilzeiturlaubes über 12 Monate für jedes Kind einer Mehrlingsgeburt oder einer Mehrfachadoption)	2 Tage pro Elternteil, pro Jahr und pro Kind, wobei diese Dauer im Falle einer Schwersterkrankung des Kindes verlängerbar ist 4 Tage pro Elternteil, pro Jahr und pro behindertes Kind, verlängerbar im Falle einer Schwersterkrankung des Kindes	Bis zum vollendeten 2. Lebensjahr des Kindes Ausnahmen: bis zum vollendeten 4. Lebensjahr des Kindes, wenn es sich um ein behindertes Kind handelt oder wenn im Haushalt drei oder mehr Kinder leben, solange eines der Kinder unter 4 Jahren ist.	Punktuelle Zahlung vor und nach dem 2. Geburtstag des Kindes
Betrag der Vergütung	1.778,31 €* / Monat für den Urlaub auf Vollzeit 889,15 €* / Monat für den Urlaub auf Teilzeit	Der Betrag errechnet sich anhand des Bruttolohnes, der bei Fortsetzung der Arbeit bezogen werden würde	485,01 € / Monat bei Aufgabe des Berufstätigkeit oder bei einem Einkommen unter der Obergrenze 242,51 € / Monat, wenn einer der Elternteile einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht	Vorgeburtliche Beihilfe : 580,03 € Eigentliche Geburtshilfe : 580,03 € Nachgeburtliche Beihilfe : 580,03 €
Übernahme der Vergütung	Nationale Kasse für Familienleistungen	Nationale Gesundheitskasse	Nationale Kasse für Familienleistungen	Nationale Kasse für Familienleistungen

* Bruttobeträge siehe Seite 119
** ein Kind, das nach dem 6. Schwangerschaftsmonat geboren wurde, wird als lebensfähig erachtet, selbst bei einer Totgeburt.

Notes/Notizen

Notes/Notizen

Notes/Notizen

Droit du travail

Le congé parental, le congé pour raisons familiales, l'allocation d'éducation et l'allocation de naissance

Le but de la réédition de la présente publication est de faire suite à une demande demeurant toujours constante de salariés jeunes parents en ce qui concerne leurs droits relatifs au congé parental et au congé pour raisons familiales.

Le présent ouvrage, publié dans la série CSL Collection, ne se limite néanmoins pas seulement aux dispositions concernant le congé parental et le congé pour raisons familiales, mais se consacre également à des explications sommaires sur l'allocation d'éducation et sur l'allocation de naissance.

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

La première partie du guide pratique est dédiée au régime applicable aux différents congés, avec les conditions d'ouverture, la procédure d'octroi ainsi que les garanties rattachées au bénéfice des parents aux différents droits.

La seconde partie de l'ouvrage contient des modèles-types de lettres accompagnant nécessairement la mise en œuvre pratique notamment du congé parental. Y figure également un specimen du formulaire à remplir par la Caisse nationale des prestations familiales en vue de l'indemnisation dudit congé parental.

Arbeitsrecht

Der Elternurlaub, der Urlaub aus familiären Gründen, das Erziehungsgeld und die Geburtsbeihilfe

Ziel der Neuauflage dieser Veröffentlichung ist es den stetigen Informations- und Beratungsanfragen von berufstätigen jungen Eltern nachzukommen und diese über ihre Rechte in Bezug auf Elternurlaub und Urlaub aus familiären Gründen zu informieren.

Die vorliegende Broschüre, die zur Reihe CSL Collection gehört, beschränkt sich nicht nur auf die Bestimmungen über Elternurlaub und Urlaub aus familiären Gründen, sondern umfasst auch Erläuterungen zum Erziehungsgeld und zur Geburtsbeihilfe.

In der Einleitung sind Entstehung und Entwicklung der gesetzlichen Bestimmungen zum Elternurlaub und zum Urlaub aus familiären Gründen zusammengefasst.

Im ersten Teil erklärt der praktische Leitfaden die geltenden Regeln über die Zugangsvoraussetzungen, das Bewilligungsverfahren und die Garantien in Verbindung mit den verschiedenen Rechten junger berufstätiger Eltern.

Der zweite Teil enthält Briefvorlagen und ein Musterformular, um einen Antrag auf Elternurlaub beim Arbeitgeber zu stellen, respektiv um Elterngeld bei der zuständigen Kasse für Familienleistungen anzufragen.

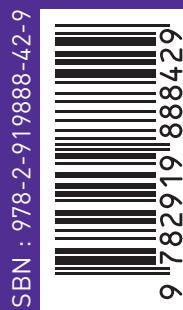
Diffusée par :

Librairie Um Fieldgen

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

Cette publication est également disponible au siège de la CSL.

Prix : 5 €



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 : 978-2-919888-42-9