



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

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 2011



Impressum

Éditeurs

Chambre des salariés

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
Tél. : +352 2749 4200
Fax : +352 2749 4250
www.csl.lu • csl@csl.lu

Jean-Claude Reding, président
Norbert Tremuth, directeur
René Pizzaferrri, directeur

Impression

Imprimerie Fr. Faber s.a.

Distribution

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

ISBN : 978-2-919888-29-3

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

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

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

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

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.

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 2011

PRÉAMBULE

La genèse et l'évolution du congé parental et du congé pour raisons familiales **5**

1	La genèse au niveau européen	7
2	La genèse au Luxembourg	8
3	Les modifications successives de la loi de 1999	8

PARTIE 1 - GUIDE PRATIQUE

I

Le congé parental **17**

1	Son objectif	19
2	Ses traits caractéristiques	21
3	Ses conditions d'obtention	23
4	Sa durée	27
5	Sa demande	28
6	L'attitude de l'employeur face à une demande de congé parental	30
7	La protection du salarié pendant le congé parental	34
8	L'interruption du congé parental par un nouveau congé de maternité ou d'accueil	37
9	Sa cessation	38
10	L'indemnité due pendant le congé parental	39
11	L'indemnité de congé parental et l'allocation d'éducation	41

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 | 54 |
| 3 | L'exercice d'une activité professionnelle à temps partiel | 55 |

IV

L'allocation de naissance

57

- | | | |
|---|---------------------------------------------------------------------|----|
| 1 | Généralités | 59 |
| 2 | Les 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

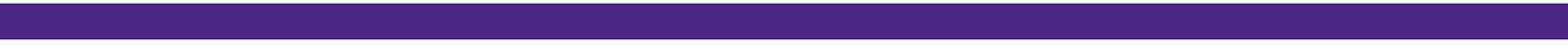
Lettres-types et formulaires

65

- | | | |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 | Demande pour obtenir le 1 ^{er} congé parental | 67 |
| 2 | Demande pour obtenir le 2 ^e congé parental | 67 |
| 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 | 69 |
| 4 | Lettre de démission avec préavis | 70 |
| 5 | L'essentiel sur la démission avec préavis | 71 |
| 6 | Formulaires pour l'indemnisation du 1 ^{er} et du 2 ^e congé parental | 72 |

En un coup d'œil...

74



PRÉAMBULE -

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 successifs conclus avec le salarié.

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

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

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

Cette modification de l'accord initial et la transposition de la directive européenne auront probablement peu d'impact au Luxembourg.

2 LA GENÈSE AU LUXEMBOURG

Au niveau luxembourgeois, le Gouvernement a 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 remontent à 1991. À cette époque, deux propositions de loi furent déposées au Parlement 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 subordonnaient 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.

Cependant, ils 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 permettra 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]

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

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

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

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

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

Loi du 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 familiales*.

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 rattaché 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.

* 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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Par ailleurs, la période d'occupation en qualité d'auxiliaire temporaire* 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.

* 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].

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.

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.

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

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

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

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

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

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

Nouvelle hypothèse de refus de congé parental par l'employeur

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

Le sort du contrat de travail pendant le congé parental

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les nouvelles dispositions précisent que, lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, le salarié a droit, dans la même entreprise, à une priorité de réemploi pour tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente.

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

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

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

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

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

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

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

1. des frais avancés pour l'entretien ou l'éducation du ou des enfants pour lesquels le congé a été demandé ;
2. les créances qui compètent aux communes et établissements de bienfaisance en remboursement de secours alloués à des personnes indigentes, dans la mesure où ces secours concernent le ou les enfants pour lesquels le congé a été demandé ;

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

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 débiter 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.

L'employeur était tenu d'accorder le congé parental ainsi demandé, sans possibilité de report.

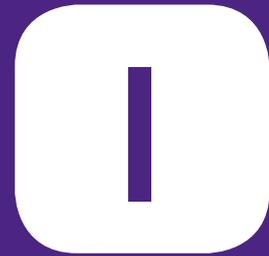
Par exception, la durée du congé était laissée au choix du parent sans pouvoir être inférieure à 3 mois ni supérieure à 6 mois.

La demande de congé parental, dûment certifiée par l'employeur, était transmise à la Caisse nationale des prestations familiales qui prenait à sa charge la part patronale de la cotisation d'assurance maladie couvrant les prestations en nature pendant la durée effective du congé parental.

PARTIE 1 - GUIDE PRATIQUE

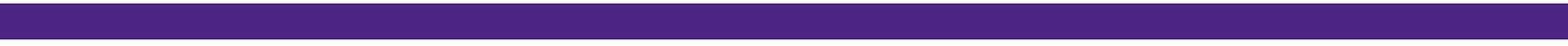






LE CONGÉ PARENTAL

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 le congé parental
8. L'interruption du congé parental par un nouveau congé de maternité ou d'accueil
9. Sa cessation
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 parental*, 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 .

* 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

1.1. 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 3 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 3 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** :

- 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 ;
- 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 ;

- 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 ;
- 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.

1.2. 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.

1.3. 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 :

- 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.
- la demande est faite par une personne qui a changé d'employeur dans l'année précédant le début du congé. Cette personne peut bénéficier d'un congé parental si le nouvel employeur donne son accord. Ce dernier peut refuser.
- dans l'hypothèse d'une embauche d'un salarié, qui est déjà en congé parental, le nouvel employeur n'est pas obligé d'accepter la poursuite du congé parental. En cas d'accord du nouvel employeur, le congé parental doit toutefois être continué sans interruption.
- tant que le salarié est en période d'essai, l'employeur est en droit de refuser un congé parental.

1.4. 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.

1.5. 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).

1.6. 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 temporaire* 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.

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 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 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.

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 69 et 70.

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 (voir page 33).

*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 (voir page 33).

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 74 et 75).

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 forme et délai prescrits par la loi.

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

Rappelons simplement que l'employeur peut exiger que ce premier congé soit pris à 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) conclu pour pourvoir au remplacement d'un salarié en congé parental

Les remplacements en cascade sont permis

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

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

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

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

Date de début et de fin du CDD

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

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

7 LA PROTECTION DU SALARIÉ PENDANT 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 précédant 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 71).

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 72).

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

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

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%)	- 18,74€	- 9,37€
Indemnité nette	1.709,78€	854,88€

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 (439,39€ pour le congé à temps plein et 219,69€ pour le congé à temps partiel).

10.3. LE CARACTÈRE SAISSABLE 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 :

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

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

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 55 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 compen-

sation 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.

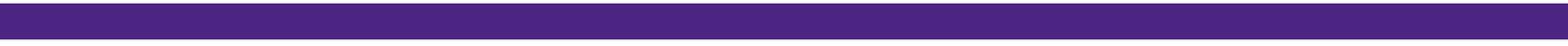
À défaut de compensation, le parent devra restituer les montants en question.





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 CNS (voir article 169, version 1.1.11.)

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

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

** Extraits des statuts de la CNS : Article 169 (version 1.1.11.) : 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.

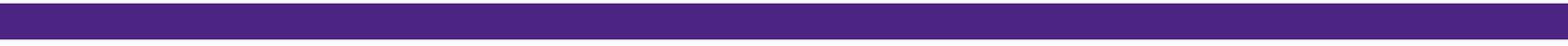
Cependant, si la maladie de l'enfant intervient pendant cette phase, la période d'essai est prolongée d'une durée égale à celle du congé, c'est-à-dire au maximum 2 jours ou 4 jours, sauf prolongation en cas de maladie exceptionnellement grave.

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.

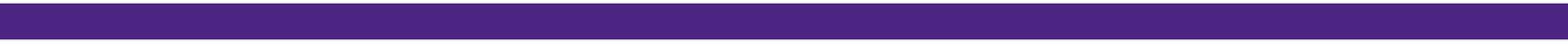
En pratique, il appartient à l'employeur d'avancer la rémunération due pour les jours de congé pour raisons familiales. Il sera remboursé ultérieurement par la CNS, sur base du certificat de maladie du salarié.





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.



Ce plafond est fixé à :

- 3 fois le salaire social minimum, soit 5.111,37 € à l'indice 719,84 par mois si le demandeur élève un seul enfant ;
- 4 fois le salaire social minimum, soit 6.815,16 € à l'indice 719,84 par mois s'il élève deux enfants ;
- 5 fois le salaire social minimum moyen de l'année précédant la naissance de l'enfant, soit 8.518,95 € à l'indice 719,84 par mois s'il élève trois enfants ou plus.

Au cas où ces plafonds sont dépassés, l'allocation d'éducation est réduite à hauteur du montant qui dépasse le plafond.

Les revenus à prendre en compte sont les revenus mensuels moyens de l'exercice d'imposition précédant 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.

EXEMPLE

1. Un ménage avec un enfant dispose d'un revenu semi-net (revenu brut moins les cotisations sociales) de 4.800 €.

Le dépassement du plafond est donc de l'ordre de $5.111,37 - 4.800 = 311,37$ €.

L'allocation d'éducation est donc réduite de ce montant et correspond à : $485,01 - 311,37 = 173,64$ €.

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

Le dépassement du plafond est donc de l'ordre de $6.500 - 5.111,37 = 1.388,63$ €.

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 du 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.



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.

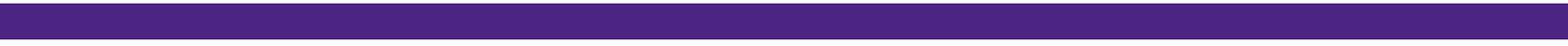
L'allocation d'éducation est exempte d'impôts.





L'ALLOCATION DE NAISSANCE

1. Généralités
2. Les 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 277-293 du Code de la sécurité sociale

Règlement grand-ducal modifié du 8 décembre 1977*

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 prénatale. Celle-ci fut introduite pour garantir une meilleure surveillance médicale de toute grossesse en rendant obligatoires différents examens médicaux (voir page 65).

La loi du 20 juin 1977 a prévu une modification dans le sens que l'allocation comprend, outre l'allocation prénatale 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 prénatale ;
- 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 LES 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 de naissance se prescrit en principe par un an à partir de la naissance. Cela signifie que celui qui veut profiter de l'allocation de naissance doit la demander au plus tard 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.

* 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 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 médicaux *

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.

Depuis 2001, 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 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 ;

* 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 ;
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.

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.

RÉSUMÉ

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

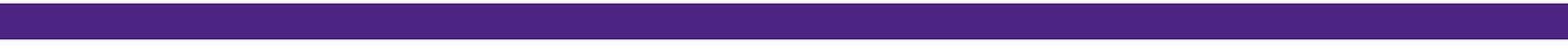
NAISSANCE DE L'ENFANT

ALLOCATION DE NAISSANCE

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

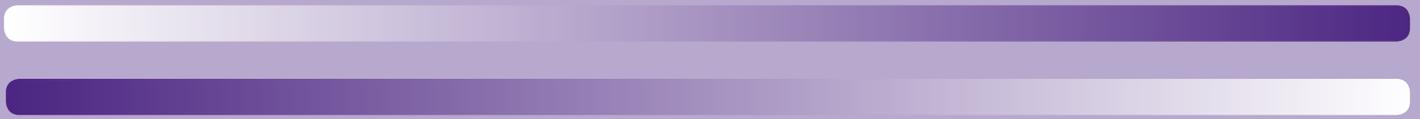
ALLOCATION POSTNATALE

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



PARTIE 2 -

LETTRES-TYPES ET FORMULAIRES





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.

Demande pour obtenir le 2^{ème} 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.

Lettre d'information à l'attention de l'employeur quant à la volonté du/de la salarié(e) de démissionner après le 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 : 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.

Lettre de démission avec préavis

[Nom et adresse du/de la salarié(e)]

[Nom et adresse de l'employeur]

[lieu et date]

Lettre recommandée

Concerne : information de ma volonté de démissionner 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.

5 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 prêter 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.

Date d'entrée	Jour	Mois	Année	DEMANDE D'UNE INDEMNITE DE CONGE PARENTAL
Date de saisie	Jour	Mois	Année	
Date de contrôle	Jour	Mois	Année	

Print
Reset

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

Nom	Prénom
Adresse	Numéro
Indicatif Pays	Code postal
Localité	
Numéro de Téléphone	
Numéro de la sécurité Sociale	Année
Numéro compte bancaire ou CCP	Mois
	Jour
Après 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 <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	En cas d'adoption <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: à plein temps à temps partiel 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 / NR
-------------------------------	-------	------	------	--------

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(esse)

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)

<p>Attestation de l'employeur (uniquement pour les salariés)</p> <p>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 choisis. La demande afférente m'a été présentée le :</p> <p>Nom de l'entreprise / établissement: _____</p> <p>_____</p> <p>Date et signature</p>	<p>Contrat de travail</p> <p><input type="checkbox"/> à durée déterminée</p> <p><input type="checkbox"/> à durée indéterminée</p>	<p>Déclaration sur l'honneur (uniquement pour les professions indépendantes)</p> <p>Je soussigné(e) déclare sur l'honneur que pendant la durée entière du congé parental</p> <p><input type="checkbox"/> Je suspends mon activité professionnelle (congé à plein temps)</p> <p><input type="checkbox"/> Je réduis mon activité professionnelle à 20 heures par semaine au maximum (congé parental à temps partiel)</p> <p>(cochez la case correspondante)</p> <p>_____</p> <p>Date et signature</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

Source : www.cnpf.lu

Pour les autres congés parentaux non indemnisés, il convient de s'adresser directement à la CNPF

En un coup d'œil ...

74

Congé parental Allocation d'éducation Allocation de naissance

	Congé parental	Congé pour raisons familiales	Allocation d'éducation	Allocation de naissance
Bénéficiaires	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	Mère d'un enfant né viable*, à défaut : personne prenant l'enfant en charge
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
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

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

Nos publications

CSL COLLECTION*

Droit du Travail – Arbeitsrecht

- **Les congés légaux des salariés sans textes légaux (Mai 2011)**
Die Urlaubsregelungen der Arbeitnehmer ohne Gesetzestexte (Mai 2011)
- **Les congés légaux des salariés (Janvier 2011)**
Die Urlaubsregelungen der Arbeitnehmer (Januar 2011)
- **Une application pratique sous forme de questions-réponses (Février 2010)**
Eine praktische Anwendung in Form von Fragen und Antworten (Februar 2010)
- **L'application pratique sous forme de modèles-types (Novembre 2009)**
Die praktische Anwendung des Arbeitsrechts (November 2009)

Droit de la sécurité sociale – Sozialversicherungsgesetz

- Die Reform der Unfallversicherung (Juni 2011)
- Die Koordinierung der Vorschriften zur sozialen Sicherheit in der europäischen Union (Mai 2011)
- Réforme de l'assurance accident (Février 2011)
- La coordination des règles de sécurité sociale dans l'Union européenne (Février 2011)

La CSL vous informe...

- **Violence et harcèlement moral au travail : Agir pour prévenir. Un guide pratique. (Juin 2010)**
Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz: Handeln um vorzubeugen. Praktischer Leitfaden. (Juni 2010)
- **Le nouveau contrat d'initiation à l'emploi – expérience pratique (CIE-EP) (Novembre 2009)**
Neuer Vertrag für junge Arbeitsuchende (CIE-EP) (November 2009)
- **Les mesures d'ordre familial dans le système de retraite luxembourgeois (Novembre 2009)**
Die Familienleistungen im luxemburgischen Rentensystem (November 2009)

Dialogue ANALYSE*

- Panorama social 2011 (Mars 2011)
- Oui à l'indexation automatique et intégrale des salariés (Septembre 2010)
- Pauvreté monétaire, inégalités et conditions de vie au Luxembourg (Juin 2010)

Dialogue THÉMATIQUE*

- Les risques pour la santé des travailleurs liés à l'organisation du travail : leur origine, leurs effets, leur prévention (Avril 2011)

Autres publications

- **La politique du logement écologique et sociale – Les conditions générales, les instruments et les approches en vue de la stimulation de la construction de logements à caractère durable et d'une rénovation durable des logements existants au Luxembourg (Résumé) (Mai 2011)**
Wohnungspolitik ökologisch und sozial gestalten – Rahmenbedingungen, Instrumente und Ansätze zur Förderung eines nachhaltigen Wohnungsbaus und einer nachhaltigen Bestandssanierung in Luxemburg (Mai 2011)
- **Guide pratique du délégué à la sécurité : Agir au quotidien, aux côtés des salariés (Avril 2011)**
- **Mes droits et obligations d'apprenti (Octobre 2010)**
Meine Rechte und Pflichten als Lehrling (Oktober 2010)
- **Consultation d'un médecin et hospitalisation à l'étranger – Que va rembourser la caisse de maladie et comment ? (Août 2010)**
Arztbesuch und Krankenhausaufenthalt im Ausland – Was und wie erstattet die Krankenkasse? (August 2010)
- **Rétrospective économique et législative (Juillet 2009)**

Retrouvez et téléchargez toutes les publications parues sur notre site www.csl.lu.

* disponibles en librairie



Bibliothèque nationale Luxembourg
37, Boulevard Roosevelt / L-2450 Luxembourg
Téléphone 22 97 55 - 1 / Fax 47 56 72

www.bnl.lu



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 spécimen du formulaire à remplir à l'adresse de la Caisse nationale des prestations familiales en vue de l'indemnisation dudit congé parental.

Diffusée par :

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

Editée par :



CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg
T +352 2749 4200 F +352 2749 4250
csl@csl.lu www.csl.lu

Prix : 5 €

ISBN : 978-2-919888-29-3

