

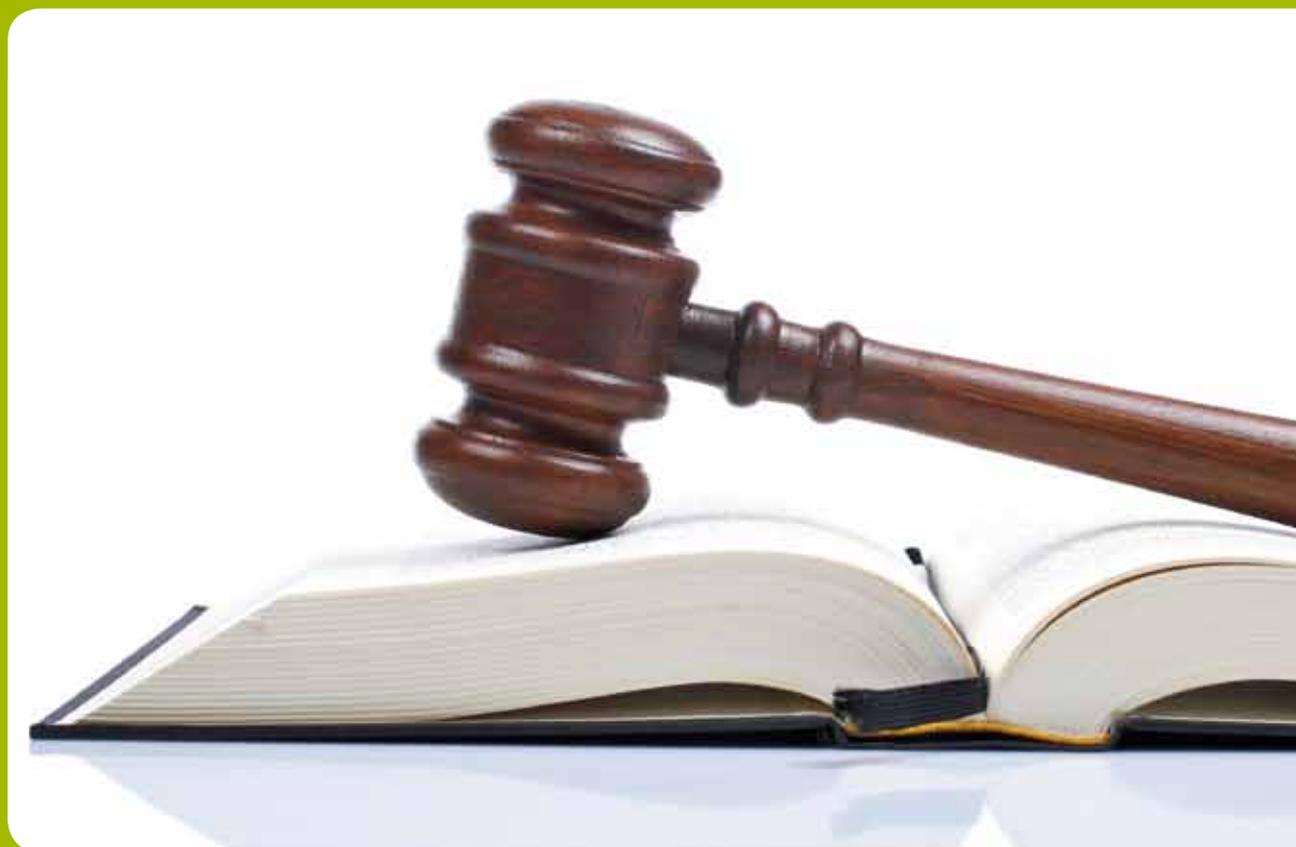


CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

Droit du travail

Les congés légaux des salariés

À jour au 1^{er} janvier 2011



Droit du travail

Les congés légaux des salariés

À jour au 1^{er} janvier 2011

Impressum

Editeurs

Chambre des salariés

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
Tél. : 48 86 16 - 1
Fax : 48 06 14
www.csl.lu • csl@csl.lu

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

Impression

Imprimerie Centrale SA

Distribution

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

ISBN : 978-2-919888-28-5

Les informations contenues dans le présent ouvrage ne préjudicient en aucun cas à une interprétation et application des textes légaux 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 dans le présent ouvrage ou de toute conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans cet ouvrage.

Préface



Jean-Claude Reding
Président de la Chambre des salariés

La Chambre des salariés a décidé de rééditer l'ouvrage « Droit du travail : la législation et la pratique au quotidien des congés légaux » paru sous le sigle CEP•L collection en 2003.

L'ouvrage vise à donner une approche globale et actualisée, tant du point de vue théorique que pratique, des dispositions légales applicables aux différents congés dont bénéficient les salariés ayant un statut de droit privé.

A côté du congé annuel, il existe un certain nombre de congés spéciaux permettant aux salariés de faire face à l'évolution de leur situation familiale (congé de maternité, congé pour raisons familiales, congé d'accompagnement, etc.) ou d'exercer certaines activités complémentaires à leur statut ou dépassant celui-ci (formation continue, mandat électoral, coopération au développement, etc.).

Le présent ouvrage distingue donc le congé annuel des congés spéciaux ainsi regroupés en fonction de leur objet :

- Congés liés à la situation familiale du salarié
- Congés permettant l'accès à la formation professionnelle
- Congés liés à la qualité d'élu du salarié
- Congés permettant certaines activités annexes au salarié
- Congé pour la recherche d'un nouvel emploi

Chaque congé est abordé sous trois volets :

- Questions-réponses
- Modèles-types/formulaires
- Textes légaux applicables

Les questions-réponses permettent au lecteur de trouver une réponse aux questions rencontrées fréquemment dans une relation de travail et de le guider dans la mise en pratique des règles de droit.

À cette fin, elles sont complétées par des modèles de fiche de congé ou de demande de congés, ainsi que par des spécimens de formulaires délivrés par les administrations compétentes et des calendriers des jours fériés légaux.

Ce guide pratique permet également une consultation des lois et règlements applicables à chaque type de congé.

En introduction, une présentation sous forme de tableaux offre une vue d'ensemble de tous les congés abordés dans la présente brochure.

Par ailleurs, un historique permet de retracer l'avancée certaine qui a été faite en matière de congés depuis le début du XXème siècle.

En effet, l'évolution connue par la société ces dernières années a rendu nécessaire la création de nouveaux congés.

Ainsi, comme l'éducation et la formation professionnelle continue constituent un élément essentiel de soutien et de développement dans la vie professionnelle de chaque travailleur, les syndicats OGB•L et LCGB et l'Union des entreprises ont signé, en date du 2 mai 2003, une convention instituant au niveau interprofessionnel une série de moyens facilitant l'accès individuel à la formation professionnelle continue. Le congé individuel de formation et le congé linguistique, consacrés par la loi en 2007 et 2009, suite à cet accord, tentent de garantir l'accès à la formation professionnelle continue et d'inciter les travailleurs à en profiter.

Luxembourg, janvier 2011

SOMMAIRE

	L'évolution du congé légal	7
	Introduction : Les congés en un coup d'œil	15
I	Le congé annuel	21
	1 Le congé annuel ordinaire	23
	2 Le congé extraordinaire	39
II	Les congés liés à la situation familiale du salarié	45
	1 Le congé de maternité	47
	2 Le congé d'accueil	57
	3 Le congé parental	63
	4 Le congé pour raisons familiales	95
	5 Le congé d'accompagnement	101
III	Les congés d'accès individuel à la formation professionnelle	109
	1 Le congé individuel de formation	111
	2 Le congé linguistique	121
	3 Le congé sans solde pour formation	131
	4 Le congé-jeunesse	137
IV	Les congés liés à la qualité d'élu du salarié	145
	1 Le congé politique	147
	2 Le congé pour la formation des délégués du personnel, des délégués à la sécurité et des délégués à l'égalité	155
	3 Le congé pour la formation des travailleurs désignés	159
	4 Le congé pour mandat social	173
V	Autres congés	181
	1 Le congé culturel	183
	2 Le congé sportif	189
	3 Le congé « coopération au développement »	205
	4 Le congé « volontaires de secours »	211
	5 Le congé pour la recherche d'un nouvel emploi	217
VI	Les jours fériés légaux	219



L'ÉVOLUTION DU CONGÉ LÉGAL





L'ÉVOLUTION DU CONGÉ LÉGAL

La première réglementation légale en matière de congé annuel des salariés date de 1919. Au départ, le législateur distingue très nettement le régime des employés privés de celui des ouvriers. Cette différenciation disparaît progressivement pour faire place en 1966 à un régime unique s'appliquant à tous les salariés sans égard à leur groupe professionnel.

Une législation distincte : 1919 - 1950

En ce qui concerne les employés privés, la loi du 31 octobre 1919 fixant leur statut légal prévoit un délai d'attente de trois ans avant que les employés ne puissent prendre du congé payé auprès de leur employeur.

Après ce délai, la durée du congé est de :

- 10 jours au moins après un service de trois ans ;
- 20 jours au moins après un service de cinq ans.

La réforme du 7 juin 1937 réduit le délai d'attente à un an tout en fixant la durée du congé comme suit :

- 8 jours après un service de un à trois ans ;
- 12 jours après un service de trois à cinq ans ;
- 20 jours après la cinquième année de service.

Tant la loi de 1919 que celle de 1937 utilisent donc l'ancienneté de service de l'employé comme seul critère pour fixer la durée du congé.

Pour ce qui est des ouvriers, la loi du 6 décembre 1926 sur le congé des ouvriers dispose qu'il est accordé annuellement à tous les ouvriers, sans distinction de sexe et d'âge, un congé proportionnel aux années passées sans interruption auprès d'un même employeur.

La durée de ce congé fut fixée à :

- 4 jours après un service d'un an ;
- 5 jours après un service de cinq ans ;
- 7 jours après un service de dix ans ;
- 12 jours après un service de vingt ans.

En principe, la loi de 1926 est uniquement applicable aux entreprises occupant plus de vingt ouvriers. Toutefois, elle prévoit, pour tous les ouvriers et apprentis de moins de 18 ans, quelque soit la taille de l'entreprise, un congé annuel de sept jours dès l'accomplissement d'une année de travail continue et non interrompue auprès d'un même patron.

En 1945, un arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 détermine le congé payé des ouvriers travaillant dans les entreprises artisanales en le fixant à douze jours. Cela vaut pour les entreprises occupant moins de vingt ouvriers.

Vers une harmonisation des régimes : 1950 - 1966

La loi du 27 juillet 1950 opère un premier rapprochement entre employés et ouvriers en ce qui concerne le congé annuel payé.

Même si elle est axée prioritairement sur les ouvriers, la loi de 1950 peut, en vertu d'une instruction ministérielle du 29 décembre 1950, s'appliquer aussi aux employés occupés par l'Etat, les chemins de fer, les communes et les établissements publics ou d'utilité publique, les entreprises et établissements industriels et commerciaux occupant normalement plus de 20 salariés dans la mesure où elle contient des dispositions plus favorables.

Les employés occupés par d'autres patrons restent cependant soumis à la loi du 7 juin 1937.

La durée du congé varie suivant la taille de l'entreprise. En présence d'un effectif de plus de 20 salariés, les ouvriers ont droit à un congé de :

- 8 jours ouvrables au cours des trois premières années de service ;
- 12 jours ouvrables au cours des 4^{ème} et 5^{ème} année de service ininterrompu auprès d'un même employeur ;
- 18 jours ouvrables au cours des années subséquentes.

Les apprentis et les salariés âgés de moins de 18 ans accomplis ont droit à un congé d'au moins :

- 12 jours ouvrables après 6 mois de travail ininterrompu auprès d'un même employeur ;
- 18 jours ouvrables après un 1 an de travail ininterrompu auprès d'un même employeur.

Dans les entreprises occupant moins de vingt salariés, la durée du congé pour les ouvriers est fixée comme suit :

- 8 jours ouvrables au cours des trois premières années de service ;
- 12 jours ouvrables au cours des années subséquentes.

En ce qui concerne les employés privés, une loi du 20 avril 1962 prévoit pour ceux âgés de vingt ans accomplis un congé annuel d'au moins :

- 15 jours ouvrables au cours des cinq premières années de service ;
- 18 jours ouvrables à partir de la 6^e année de service ;
- 21 jours ouvrables à partir de la 12^e année de service ;
- 24 jours ouvrables à partir de la 20^e année de service ou en tout cas à partir de l'âge de 38 ans.

Pour les employés de plus de dix-huit et de moins de vingt ans accomplis, la durée du congé est de dix-huit jours ouvrables au moins. Elle est de vingt-quatre jours ouvrables au moins pour les employés de moins de 18 ans accomplis.

Par rapport aux lois de 1919 et 1937, la loi de 1962 introduit donc un critère supplémentaire pour fixer le congé, à savoir l'âge de l'employé.

Autre nouveauté : la loi de 1962 introduit des congés extraordinaires pouvant être pris par un employé obligé de s'absenter de son travail pour des raisons personnelles. Ce congé correspond à :

- 1 jour avant l'enrôlement au service militaire et pour le décès d'un parent ou allié du deuxième degré ;
- 2 jours pour l'accouchement de l'épouse, le mariage d'un enfant et le changement de domicile ;
- 3 jours pour le décès du conjoint ou d'un parent ou allié du premier degré ;
- 6 jours pour le mariage de l'employé.

L'employé n'a cependant droit au congé extraordinaire qu'après une période de service de trois mois.

Un régime uniforme à partir de 1966

43 ans avant la consécration du statut unique de salarié de droit privé¹, la loi du 22 avril 1966, réalise l'uniformisation du régime du congé annuel payé des salariés du secteur privé.

Cette loi constitue depuis lors le texte de base en matière de congé, aussi bien pour les employés privés que pour les ouvriers.

Elle prévoit un congé de :

- 18 jours pour tous les salariés ;
- 21 jours à partir de l'âge de 30 ans ;
- 24 jours à partir de l'âge de 38 ans.

Le personnel ouvrier des mines et minières a droit à un congé supplémentaire de trois jours ouvrables par an.

Un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés du travail et aux personnes physiquement diminuées auxquelles a été reconnue la qualité de travailleurs handicapés et qui exercent une activité salariée conforme à leur capacité de travail. Il en est de même pour les employés ne bénéficiant pas d'un repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures.²

Avec la réforme du 26 juillet 1975, la durée du congé annuel est portée à vingt-cinq jours indépendamment de l'âge du salarié ou de son ancienneté de service.

À côté des ouvriers, les employés techniques des mines et minières ont également droit au congé supplémentaire de trois jours.

Depuis 1975, plusieurs réformes ponctuelles sont intervenues en matière de congé.

Ainsi, une loi du 14 mars 1988 a introduit un congé extraordinaire de deux jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption.

Une loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés impose la charge financière du congé supplémentaire accordé à ces personnes à l'Etat.

La loi du 12 février 1999 a étendu le congé extraordinaire de deux jours en cas de naissance d'un enfant aux pères célibataires ayant reconnu l'enfant.

Par la suite, les dispositions relatives aux congés ordinaires eux-mêmes n'ont plus subi de modifications de fond. À noter néanmoins l'introduction d'un Code du travail dans l'arsenal juridique luxembourgeois par une loi du 31 juillet 2006, qui a abrogé la loi du 22 avril 1966.

Depuis lors, les règles régissant les congés légaux ont été regroupées dans le titre III du livre II du Code du travail (Repos, Congés et Jours fériés légaux).

Plus récemment sont apparus de nouveaux types de congés.

¹ Par la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés de droit privé au 1^{er} janvier 2009.

² Règlement grand-ducal du 26 juillet 1966 pris en exécution de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé.

Apparition de nouveaux congés

Les congés d'accès individuel à la formation professionnelle

L'éducation et la formation tout au long de la vie constituant un élément essentiel de soutien de la vie professionnelle de chaque travailleur, il est important de garantir l'accès à la formation tout au long de la vie et d'inciter les travailleurs à en profiter.

Pour cette raison, les syndicats OGB•L et LCGB et l'Union des entreprises ont signé, en date du 2 mai 2003, une convention instituant au niveau interprofessionnel une série de moyens facilitant l'accès individuel à la formation professionnelle continue.

Ainsi a été instauré un régime de congé sans solde qui a été déclaré d'obligation générale par règlement grand-ducal du 30 mars 2006. Le salarié peut utiliser ce congé à sa propre initiative pour suivre des formations professionnelles continues.

Les salariés disposant d'une ancienneté de service de plus de 2 ans auprès du même employeur peuvent bénéficier de ce congé sans solde, dont la durée cumulée auprès du même employeur ne doit pas dépasser 2 ans, avec un minimum de 4 semaines consécutives et un maximum de 6 mois consécutifs.

De plus, ce même accord a permis l'adoption de la loi du 24 octobre 2007 portant création d'un congé individuel de formation. Depuis le 1^{er} janvier 2008, les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté peuvent bénéficier de ce congé de formation de 20 jours par période de deux ans avec un maximum de 80 jours sur toute leur carrière professionnelle. L'Etat accorde une indemnité compensatoire aux bénéficiaires du congé, peu importe le sujet de la formation choisie, pour autant qu'elle soit proposée par une institution agréée par le ministère de l'Education nationale. La formation ne doit donc pas forcément avoir un lien direct avec la profession exercée.

Selon la loi, un tiers du nombre d'heures investies dans une formation peut être attribué en tant que congé de formation. Les formations peuvent avoir lieu pendant les heures de travail, en cours du soir ou en cours de week-end.

Que ce soit pour réorienter sa vie professionnelle, pour augmenter sa compétitivité ou tout simplement pour perfectionner ses connaissances, chacun a la possibilité de trouver le temps libre nécessaire pour suivre des cours de formation à titre individuel, pour se préparer et participer à des examens, pour rédiger un mémoire, etc.

Avant la loi du 24 octobre 2007, existait le congé-éducation au bénéfice des salariés de moins de 30 ans désirant participer à des cours de formation professionnelle continue. Ce congé est devenu depuis la loi de 2007 le congé-jeunesse, exclusivement réservé aux jeunes travailleurs dans le but de soutenir le développement d'activités en faveur de la jeunesse au niveau local, régional ou national.

Suivant la même philosophie, une loi du 17 février 2009 a introduit un congé linguistique destiné à permettre aux salariés de participer à des cours de langue luxembourgeoise, de préparer et de participer aux examens subséquents.

Le congé pour mandat social

La loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé a créé au bénéfice des salariés membres d'une chambre professionnelle, membres d'un organe d'une institution de sécurité sociale ou assesseurs auprès du Tribunal du travail et du Conseil arbitral des assurances sociales, un congé spécial pour remplir leur mandat. À cette fin, ils avisent leur employeur chaque fois qu'ils sont appelés à exercer leur mandat.

Pendant ce congé, les salariés peuvent s'absenter du lieu de leur travail pour remplir leurs mandats ou fonctions avec maintien de leur rémunération normale.

L'interruption du travail pendant le temps requis pour cet exercice n'autorise pas l'employeur à résilier le contrat avant terme.

Le congé pour mandat social est considéré comme temps de travail effectif. Pendant la durée du congé, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables.

La durée du congé pour mandat social ne peut pas être imputée sur le congé annuel de récréation tel qu'il est fixé par la loi ou par une convention spéciale.

Les bénéficiaires du congé pour mandat social continuent, pendant la durée du congé, à toucher leur rémunération et à jouir des avantages attachés à leur activité professionnelle.

Le congé pour mandat social a une durée maximale de 4 heures de travail pour chaque réunion ou pour chaque audience des institutions et juridictions. Ce congé est remboursé à l'employeur par la chambre professionnelle, l'institution de sécurité sociale ou la juridiction.

Au-delà de ces 4 heures, le salarié bénéficie d'une simple dispense de travail avec maintien de la rémunération par l'employeur sans remboursement possible.

Le congé d'accompagnement

Une loi du 16 mars 2009 a créé le congé pour l'accompagnement d'une personne en fin de vie, grâce auquel toute personne peut s'abstenir de travailler afin de rester au chevet d'un de ses proches qui souffre d'une maladie grave en phase terminale.

La durée du congé d'accompagnement ne peut pas dépasser cinq jours ouvrables par cas et par an.

Les jours pris au titre de ce congé sont indemnisés non par l'employeur, mais par la Caisse nationale de santé.

Les dispositions légales régissent le congé d'accompagnement dans les mêmes termes que les articles L.234-50 à L.234-55 relatifs au congé pour raisons familiales.

Or, en pratique, tel ne semble pas être le cas.

En effet, dans le cadre du congé pour raisons familiales, il suffit au salarié, le jour même de son absence, d'informer son employeur de la maladie de l'enfant, alors que la Caisse nationale de santé (CNS) exige du salarié souhaitant bénéficier du congé d'accompagnement qu'il obtienne son accord préalable. Le salarié doit donc adresser à la CNS une demande de congé d'accompagnement et attendre sa réponse avant de pouvoir rester aux côtés de son proche en fin de vie.

En guise de confirmation de l'octroi du congé, la CNS transmet un carnet d'accompagnement à l'adresse indiquée par le demandeur. Ce carnet comprend un jeu de formulaires libellés « Justificatif d'absence pour congé d'accompagne-ment », ainsi que des étiquettes individuelles à y apposer et dont chacune a la valeur d'un crédit d'une heure de congé d'accompagnement. Le bénéficiaire du congé est obligé d'avertir son employeur au plus tard le premier jour de son absence pour congé d'accompagnement en lui transmettant le nombre adéquat de formulaires justificatifs d'absence et d'étiquettes y relatives.

Or devoir demander un accord de la CNS implique des démarches administratives et un certain délai d'attente de la réponse de la CNS, qui apparaissent superfétatoires au vu des circonstances motivant la prise d'un congé d'accompagnement et pire encore peuvent avoir pour conséquence dramatique qu'il soit « trop tard » le jour de l'obtention de l'accord de la CNS.

Notre Chambre espère que cette pratique sera revue dans les meilleurs délais.

Mise sur un pied d'égalité du partenariat et du mariage au titre des congés extraordinaires

Une loi du 3 août 2010, entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2010, a adapté les dispositions légales existantes en vue de mettre sur un pied d'égalité, en ce qui concerne les congés extraordinaires pour raisons d'ordre personnel, les salariés engagés dans les liens d'un partenariat et les salariés mariés.

L'évolution du congé légal

Cette loi a défini le terme de « partenaire » nouvellement introduit de manière large afin de garantir l'application des nouvelles dispositions à tous les salariés, y compris notamment les salariés frontaliers, ayant conclu un partenariat conformément à la législation de leur pays de résidence, à condition de l'enregistrer au répertoire civil luxembourgeois.

INTRODUCTION :

LES CONGÉS EN UN COUP D'ŒIL





Les congés ordinaires

Type de congé	Bénéficiaires	Durée	Prise en charge de la rémunération
Congé annuel payé	tous les salariés et apprentis	25 jours	employeur
Congé annuel payé supplémentaire pour travailleurs handicapés	- invalides de guerre - accidents du travail - travailleurs handicapés *	6 jours	Etat
Congé annuel payé supplémentaire pour le secteur des mines et minières	salariés des mines et minières	3 jours	employeur
Congé annuel payé supplémentaire en cas de repos hebdomadaire raccourci	salariés et apprentis ne bénéficiant pas d'un repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures	6 jours	employeur
Jours fériés légaux	tous les salariés et apprentis	10 jours	employeur

* personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique

Les congés extraordinaires

Evènement familial	Bénéficiaires	Durée	Prise en charge de la rémunération
Mariage/partenariat du salarié	salariés et apprentis	6 jours	employeur
Décès du conjoint/partenaire Décès d'un parent au 1 ^{er} degré * du salarié ou de son conjoint/partenaire	salariés et apprentis	3 jours	employeur
Déménagement	salariés et apprentis	2 jours	employeur
Mariage/déclaration de partenariat d'un enfant du salarié	salariés et apprentis	2 jours	employeur
Naissance d'un enfant légitime/naturel reconnu	salariés et apprentis	2 jours	employeur
Accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption	salariés et apprentis	2 jours	employeur
Enrôlement au service militaire	salariés et apprentis	1 jour	employeur
Décès d'un parent au 2 ^e degré * * du salarié ou de son conjoint/partenaire	salariés et apprentis	1 jour	employeur

* mère, père, fille, fils du salarié ou de son conjoint/partenaire ainsi que le conjoint/partenaire de son enfant

* * grand-mère, grand-père, petite fille, petit fils, sœur, frère du salarié ou de son conjoint/partenaire

Les congés spéciaux

Type de congé	Bénéficiaires	Durée	Prise en charge de la rémunération
Congé de maternité	salariées et apprenties	Congé prénatal : 8 semaines Congé postnatal : 8 semaines (12 semaines en cas d'allaitement, d'accouchement prématuré ou multiple)	Etat
Congé d'accueil	personnes adoptant un ou plusieurs enfants non encore admis à la 1 ^{ère} année d'études primaires *	8 semaines adoption multiple : 12 semaines	Etat
Congé parental	parent d'un enfant de moins de 5 ans	6 mois pour le congé plein temps 12 mois pour le congé à temps partiel	Etat
Congé pour raisons familiales	parents d'un enfant de moins de 15 ans ou d'un enfant bénéficiant de l'allocation spéciale enfant handicapé	2 jours par parent, par an et par enfant, prolongeable en cas de maladie très grave de l'enfant 4 jours par parent, par an et par enfant bénéficiant de l'allocation spéciale d'enfant handicapé, prolongeable en cas de maladie très grave de l'enfant	Etat
Congé d'accompagnement	- parents, enfants - frère, sœur - conjoint, partenaire d'une personne en fin de vie	5 jours par cas et par an	Etat
Congé politique (voir tableau infra)	- personnes exerçant un mandat de bourgmestre, échevin ou conseiller communal - personnes exerçant un mandat de député	- entre 3 et 40 heures par semaine - 20 heures au maximum	Etat
Congé jeunesse	jeunes liés par un contrat de travail à une entreprise ou association établie au Luxembourg	60 jours, dont 20 jours au maximum par période de 2 ans	Etat
Congé sportif	- sportifs d'élite - personnel d'encadrement - juges et arbitres - dirigeants techniques et administratifs	12 jours par an	Etat

* Depuis la loi du 6 février 2009 la 1^{ère} année d'études primaires correspond à la 1^{ère} année du second cycle de l'enseignement fondamental.

Les congés en un coup d'œil

Type de congé	Bénéficiaires	Durée	Prise en charge de la rémunération	
Congé culturel	acteurs culturels exerçant leur activité culturelle accessoirement à une activité professionnelle	60 jours, dont 20 jours au maximum par période de 2 ans	Etat	
Congé « Coopération au développement »	experts et représentants des organisations non-gouvernementales exerçant encore une autre activité professionnelle	6 jours par an	Etat	
Congé « volontaires de secours »	volontaires assurant les services d'incendie, de secours et de sauvetage	42 jours, dont 7 jours par an au maximum	Etat	
Congé-formation	délégués du personnel	Entreprise de 15 à 50 travailleurs : 1 semaine au cours du mandat	Etat 1 semaine par l'Etat, 1 semaine par l'employeur	
		Entreprise de 51 à 150 travailleurs : 2 semaines au cours du mandat		employeur
		Entreprise de plus de 150 travailleurs : 1 semaine par an		
	délégués à l'égalité	2 demi-journées par an	Etat pour entreprises de < 150 salariés	
	délégués à la sécurité	formation initiale (cours de base de 8 heures & cours spécifiques le cas échéant) et remise à niveau périodique possible tous les 5 ans	Employeur	
Congé individuel de formation	salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté	80 jours, dont 20 jours par période de 2 ans	Etat	
Congé linguistique	salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté	200 heures au cours d'une carrière professionnelle à prendre en deux tranches d'une durée de 80 heures à 120 heures chacune	Etat	
Congé sans solde pour formation	salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté	2 ans par employeur au maximum avec minimum de 4 semaines consécutives et maximum de 6 mois consécutifs	/	

Les congés en un coup d'œil

Congé pour mandats sociaux	membre d'une chambre professionnelle ou institution de sécurité sociale/ assesseur tribunal du travail ou juridiction de sécurité sociale	4 heures par réunion ou audience	institution dans laquelle le salarié exerce son mandat
Congé pour la recherche d'un nouvel emploi	salariés licenciés avec préavis	6 jours au maximum	employeur

Le congé politique

Les bourgmestres et échevins		
En général		
Conseil communal	Pour le bourgmestre	Pour les échevins
7 membres	9 heures par semaine	5 heures par semaine
9 membres	13 heures par semaine	7 heures par semaine
11 membres	20 heures par semaine	10 heures par semaine
13 membres	28 heures par semaine	14 heures par semaine
plus de 15 membres	40 heures par semaine	20 heures par semaine
Les conseillers communaux		
Communes votant suivant le système de la majorité absolue	3 heures par semaine	
Communes votant suivant le système de la représentation proportionnelle	5 heures par semaine	



LE CONGÉ ANNUEL

1. Le congé annuel ordinaire
2. Le congé extraordinaire



1 LE CONGÉ ANNUEL ORDINAIRE

1.1 LES BÉNÉFICIAIRES DU CONGÉ ANNUEL DE RÉCRÉATION

Question 1

Qui peut bénéficier du congé annuel de récréation ?

Tous les salariés liés par un contrat de travail de droit privé à un employeur, ainsi que toutes les personnes qui travaillent en vue d'acquérir une formation professionnelle (les apprentis), bénéficient chaque année d'un congé payé de récréation. Ces jours de congé comptent pour la computation de la durée de travail hebdomadaire.

Le congé des apprentis doit être accordé pendant les vacances de l'enseignement professionnel.

1.2 LA DURÉE ET LA FIXATION DES CONGÉS

Question 2

Quelle est la durée du congé annuel de récréation ?

La loi fixe le congé annuel de récréation des salariés à 25 jours ouvrables, soit 5 semaines par année.

Sont jours ouvrables tous les jours de calendrier, sauf les dimanches et les jours fériés légaux.

Il convient de préciser que les 25 jours de congé annuel prévus par la loi constituent un minimum. Une convention collective de travail, ou même un accord individuel entre un employeur et son salarié, peuvent évidemment augmenter le nombre de jours de congé reconnus au salarié.

Pour certaines catégories de personnes, le nombre de 25 jours de congé est augmenté d'office. Il s'agit :

- Des invalides de guerre, des accidentés du travail ainsi que des personnes ayant un handicap physique, mental, psychique, psychosocial ou sensoriel.

Elles jouissent d'un congé supplémentaire de 6 jours par an dont les frais sont à charge de l'État.

- Des salariés des mines et minières ;

Ces personnes bénéficient d'un congé supplémentaire de 3 jours par an.

- Des salariés dont le service ne permet pas un repos ininterrompu de 44 heures par semaine.

Après constatation par l'Inspection du travail et des mines, le congé supplémentaire reconnu à ces salariés peut aller jusqu'à 6 jours par an.

Les salariés ont droit à une journée pour chaque période entière de 8 semaines, successives ou non, pendant laquelle ce repos ininterrompu de 44 heures n'est pas accordé³.

³ Règlement grand-ducal du 26 juillet 1966 pris en exécution de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé.

Question 3

La durée du congé est-elle fonction de l'âge du salarié ?

L'âge du salarié est sans aucun lien avec le nombre de jours de congé auxquels il peut prétendre. Toutefois, il se peut qu'une convention collective de travail prévoit des jours de congé supplémentaires pour les salariés atteignant un certain âge ou une certaine ancienneté de service.

Question 4

La durée du congé est-elle fonction des aptitudes physiques ou mentales du travailleur ?

Les salariés, qui ont une capacité de travail réduite en raison d'un accident dont ils ont été victimes ou d'un handicap dont ils souffrent, peuvent prétendre à un congé supplémentaire à raison de 6 jours par an.

Les salariés concernés sont ceux ayant le statut :

- d'invalides de guerre ;
- d'accidentés du travail ;
- de travailleurs handicapés.

Les frais occasionnés par ce congé supplémentaire, qui s'ajoute aux 25 jours de congé ordinaire, sont à charge non de l'employeur, mais de l'Etat.

Question 5

Comment est calculé le congé d'un salarié travaillant à temps partiel ?

Pour un salarié travaillant à temps partiel (par exemple 24 heures par semaine), les 5 semaines de congé sont proratisées en fonction de la durée hebdomadaire de travail.

La base de calcul est la suivante : 5 semaines de congé x heures travaillées par semaine. Le résultat aboutit à un congé annuel exprimé non en jours, mais en heures. Dans notre exemple d'un salarié travaillant 24 heures par semaine, le congé annuel s'élève à :

$5 \times 24 = 120$ heures de congé par an.

Question 6

À partir de quel moment un salarié peut-il prendre des jours de congé ?

En principe, le salarié est en droit de prendre à partir du 1^{er} janvier l'intégralité de son congé qui lui est dû pour l'année en question.

Il y a cependant une exception en ce qui concerne les salariés récemment embauchés. Ces derniers doivent attendre trois mois avant de pouvoir prendre des jours de congé, même si leur droit au congé existe dès le premier jour de l'entrée en service. Cette période de carence joue aussi bien pour un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée que pour une personne travaillant sous un contrat à durée déterminée. En revanche, elle ne s'applique pas au travailleur intérimaire.

Question 7

Qui peut fixer le congé du salarié ?

Le congé est fixé selon le désir du salarié qui introduit une demande de congé auprès de son employeur. En cas de non opposition de ce dernier, il faut admettre que le congé est accordé.

Si le salarié le demande, le congé doit être fixé un mois à l'avance au moins.

Il existe cependant une hypothèse dans laquelle l'employeur peut prendre l'initiative de fixer la période des congés : le congé collectif, en cas de fermeture de l'entreprise pour congé annuel notamment.

La loi ne fixe pas un nombre de jours de congés maximum pouvant faire l'objet de ce congé collectif.

Ce congé collectif doit toujours être décidé d'un commun accord avec les salariés ou, le cas échéant, avec la délégation du personnel. Les salariés doivent être informés au cours des 3 premiers mois de l'année de référence.

Si la durée du congé collectif est supérieure à la durée du congé individuel auquel peut prétendre le salarié, la différence lui est intégralement mise en compte comme congé légal.

Question 8

Le salarié et l'employeur doivent-ils respecter les dates des congés fixés?

Une fois qu'elles sont fixées, les dates des congés doivent être respectées tant par le salarié que par l'employeur.

Cependant, l'employeur peut revenir sur sa décision en cas de circonstances exceptionnelles rendant la présence du salarié dans l'entreprise indispensable.

De même, le salarié peut revenir sur sa demande de congé si certaines circonstances l'obligent à déplacer son congé.

Question 9

Le congé peut-il être refusé par l'employeur ?

L'employeur peut refuser d'accorder une suite favorable à la demande de congé du salarié si celle-ci est incompatible avec :

- les besoins de service
- ou
- les désirs justifiés d'autres salariés (p.ex. priorité accordée aux salariés ayant des enfants à charge).

Notons que le silence de l'employeur face à la demande de congé posée par le salarié est assimilé à une acceptation par la jurisprudence.

Question 10

Qui a la charge de la preuve en matière de congé ?

La loi oblige l'employeur à tenir un livre dans lequel doivent être inscrits les congés du personnel.

En cas de contestation, il n'appartient ainsi pas au salarié de démontrer qu'il a encore droit à des jours de congé, mais il revient à l'employeur de prouver les jours de congé qui ont été pris par le salarié.

1.3 LA RÉMUNÉRATION DU CONGÉ

Question 11

Comment est calculée la rémunération touchée par le salarié pendant son congé ?

Une distinction doit être faite :

- Le salarié touche chaque mois une rémunération plus ou moins stable ;
Pour chaque jour de congé, le salarié a droit à une indemnité correspondant au salaire journalier moyen des 3 mois précédant la prise du congé.
Le salaire journalier moyen s'obtient en divisant la rémunération mensuelle brute y compris les accessoires de salaire, par le nombre d'heures de travail par mois (173 heures pour un salarié travaillant 40 heures/semaine) et en multipliant ensuite ce chiffre par 8.
Dans la pratique, les personnes concernées jouissent en fait d'une continuation de leur salaire pendant les périodes de congé.
- La rémunération du salarié est variable d'un mois à l'autre.
Si le salaire est soumis à de fortes variations respectivement s'il se compose d'une partie variable sous forme de commissions, l'indemnité de congé doit être calculée sur base de la moyenne de rémunération des 12 mois précédant le congé.

À noter que pour calculer l'indemnité de congé, les avantages non-périodiques tels que les gratifications, 13^e mois ou primes de bilan, ne sont pas pris en considération.

Question 12

Le congé peut-il être remplacé par de l'argent ?

La loi exige que le congé dont bénéficie le salarié soit pris en nature. Il est dès lors strictement interdit de le remplacer par de l'argent. Ce n'est que dans le seul cas d'une résiliation du contrat de travail, soit par l'employeur, soit par le salarié qu'il est possible de payer une indemnité pour les jours de congé non pris avant la fin des relations de travail. Le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier. Les fractions de mois dépassant 15 jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

1.4 LE REPORT DU CONGÉ

Question 13

Est-il possible de reporter le congé d'une année à l'autre ?

En principe, le congé doit être pris au cours de l'année pour laquelle il est dû. La loi interdit le report du congé sur l'année de calendrier subséquente. Elle fait une exception dans deux cas :

1. Le congé proportionnel de la première année de travail auprès d'un employeur peut être reporté à l'année suivante à la demande du salarié ;
2. Le congé non encore pris à la fin de l'année à cause des besoins de service et des désirs justifiés d'autres salariés peut être reporté à l'année suivante jusqu'au 31 mars.

La loi pose deux autres hypothèses de report du congé légal :

- La loi prévoit que le congé annuel non encore pris au début du congé de maternité peut être reporté dans les délais légaux. En outre, la période de congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif et donne donc droit au congé annuel de récréation.

- Par contre, le congé parental ne donne pas droit au congé annuel de récréation. Mais le congé annuel non encore pris au début du congé parental est également reporté dans les délais légaux.

La seule limite posée par la loi consiste dans le respect des délais légaux, soit le 31 mars ou le 31 décembre de l'année de la reprise de travail.

Une jurisprudence constante décidait que le congé, qui n'a pas pu être pris avant la fin de l'année pour cause de maladie prolongée, n'est pas reportable à l'année suivante. Ce congé était donc perdu, sauf accord contraire entre l'employeur et le salarié. Un arrêt de la Cour de Justice des Communautés européennes du 20 janvier 2009 (C-350/06 et C-520/06) est venu renverser cette position en affirmant qu'un travailleur ne perd pas son droit au congé annuel payé qu'il n'a pas pu exercer pour cause de maladie. Les tribunaux nationaux appliquent désormais cette solution.

Question 14

Le report du congé est-il limité dans le temps ?

Le report du congé proportionnel de la première année de travail auprès d'un employeur est illimité en ce sens qu'il peut se faire sur toute l'année suivante.

En revanche, le report du congé non pris en raison des besoins de service ou des désirs d'autres salariés est limité dans le temps, alors que le congé reporté doit impérativement être pris avant le 31 mars de l'année suivante. Passé cette date, les jours de congé sont définitivement perdus pour le travailleur, sauf si l'employeur a encore refusé de faire droit à la demande de congé et ce pour les motifs liés aux besoins de service ou aux désirs justifiés d'autres salariés. Des accords contraires entre employeur et salarié peuvent déroger à ce principe et autoriser le report du congé sur toute l'année suivante.

1.5 LE CONGÉ ET LA MALADIE DU SALARIÉ

Question 15

Le congé est-il interrompu en cas de maladie du salarié ?

Si le salarié tombe malade pendant son congé de façon à ne plus pouvoir jouir de ce congé, les journées de maladie reconnues comme telles par un certificat médical ne sont pas considérées comme jours de congé.

Le congé doit alors être refixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Si le salarié est au Luxembourg, il doit avertir son employeur par certificat médical dans les 3 jours ouvrables. S'il est à l'étranger, il doit faire toutes les diligences nécessaires afin que le certificat parvienne à l'employeur dans les meilleurs délais.

Question 16

Le congé non pris pour cause de maladie peut-il être reporté à l'année suivante ?

Jusqu'à présent, la maladie n'était pas reconnue comme un motif de report du congé de l'année en cours à l'année suivante.

Un arrêt de la Cour de Justice des Communautés européennes du 20 janvier 2009 vient de renverser les principes retenus jusqu'à présent.

La Cour a en effet décidé qu'une législation nationale qui prévoit que le droit au congé annuel s'éteint à la fin de la période de référence ou d'une période de report sans que le salarié n'ait eu la possibilité

d'exercer son droit au congé, est contraire à la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, directive que le Luxembourg a transposée par une loi du 19 mai 2006.

Ceci entraîne les conclusions suivantes :

- La maladie constitue un motif pour reporter le congé de l'année en cours non seulement jusqu'à la fin de la période de report - qui correspond soit à la période allant jusqu'à la fin de l'année suivante au cas où il s'agit du congé proportionnel de la première année d'embauche, soit à la période allant jusqu'au 31 mars de l'année suivante dans le cas normal du congé annuel de récréation non encore pris -, mais même au-delà, si le salarié était dans l'impossibilité de prendre son congé jusqu'à la fin de la période de report.
- Si le congé n'a pas pu être pris ultérieurement en raison du fait que le contrat de travail a pris fin - soit qu'il y ait eu résiliation du contrat de travail soit que ce dernier ait pris fin de plein droit -, alors une indemnité financière correspondant au congé restant non pris lui sera due.

Les juges nationaux font désormais application de cette jurisprudence.

Question 17

Le salarié a-t-il droit à un congé spécial pour se rendre chez son médecin pendant les heures de travail ?

La loi ne prévoit dans aucune de ses dispositions des heures ou jours de congé spéciaux pour visite médicale, sauf en faveur de la femme enceinte, qui bénéficie d'une dispense de travail pour se rendre aux examens prénataux exigés par la loi dans la mesure où ils doivent avoir lieu pendant le temps de travail.

Il s'agit des examens suivants :

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

Hormis l'hypothèse de la femme enceinte, le salarié doit solliciter l'autorisation de son employeur afin de pouvoir se rendre chez son médecin pendant les heures de travail.

Cependant, celui-ci n'est pas obligé de donner son accord et peut exiger que le salarié fixe ses rendez-vous médicaux après les heures de travail.

Il n'en reste pas moins qu'il existe des conventions collectives qui accordent un congé spécial ou une sortie de service autorisée pour visite médicale.

ATTENTION : Le congé annuel et la dispense de travail : des notions à ne pas confondre

Le congé annuel de récréation se définit comme une période de repos octroyé au salarié pendant laquelle celui-ci est libéré de toute prestation de travail avec maintien de sa rémunération habituelle.

Pendant la durée du congé, le salarié ne peut exécuter aucun travail rémunéré.

La dispense de travail s'assimile à une autorisation d'absence du salarié en vue d'accomplir une autre activité tout en lui assurant la conservation de l'intégralité de son salaire.

Tous les salariés bénéficient du congé annuel ordinaire, tandis que la loi réserve à certaines catégories de salariés le bénéfice de la dispense de service.

Ainsi, la loi accorde une dispense de service aux salariés qui remplissent un mandat de membre de la Chambre des salariés, membre de la délégation du personnel ou assesseur au tribunal du travail, ainsi que des droits et devoirs civiques ou autres mandats attribués par les lois, arrêtés ou le Gouvernement.

La loi accorde également une dispense de travail aux sapeurs-pompiers et membres de la Protection civile volontaires pour participer aux interventions d'urgence.

Les dispenses de service ne comptent pas pour la computation des congés ordinaires ou spéciaux éventuellement accordés aux salariés concernés.

1.6 LE CONGÉ ET LE LICENCIEMENT DU SALARIÉ

Question 18

Le salarié peut-il se faire licencier pendant son congé ?

La réponse à cette question est positive. Pendant les périodes de congé, le salarié n'est pas protégé contre un licenciement et l'employeur peut dès lors procéder à un congédiement aussi bien avec préavis qu'avec effet immédiat.

Selon une jurisprudence constante jusqu'en 2003, le préavis ne pouvait commencer à courir qu'à partir de la date à laquelle le congé prenait fin. Néanmoins depuis cette date, en cas de licenciement intervenu pendant le congé légal ordinaire d'un salarié, le délai de préavis peut commencer à courir pendant ledit congé.

Question 19

Le salarié peut-il se faire licencier pendant son congé sans solde ?

Dans une décision du 5 janvier 2010 du Tribunal du travail de Esch/Alzette, (Répertoire n° : 11/2010 E-Trav- 199/09) une salariée licenciée pendant son congé sans solde⁴, fait exposer que son licenciement est abusif, alors qu'il a été prononcé pendant la suspension de son contrat de travail, occasionnée par une « pause-carrière ».

⁴ Un congé sans solde diffère du congé légal ordinaire, alors qu'il entraîne la suspension du contrat de travail et donc la suppression des obligations principales découlant du contrat de travail, à savoir les obligations de fournir et d'exécuter un travail. Elle entraîne, selon une logique contractuelle synallagmatique, la suppression du salaire, contrepartie du travail fourni par le salarié. Les obligations secondaires, telles que les obligations de non-concurrence, de loyauté et de discrétion continuent à s'imposer au salarié.

Selon le Tribunal du travail, aucune disposition légale ne fait interdiction à l'employeur de licencier sa salariée pendant le congé « pause-carrière » pour faute ou pour motif économique. Mais, dans un tel cas, la période de préavis ne se confond pas avec la période de congé et la notification du délai de préavis doit prendre effet à l'expiration de ce congé (Jurisclasseur Traité Travail, T.5. v° congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, fasc. 29-10).

Comme la présente affaire émane d'une juridiction de première instance, il convient d'attendre, le cas échéant, la position de la Cour d'appel.

Question 20

Un employeur peut-il contraindre un salarié à prendre son solde de congés pendant son préavis ?

Si un salarié licencié avec préavis a encore droit à des jours de congé, l'employeur ne peut pas le forcer à les prendre pendant le délai de préavis.

Le salarié est libre de décider s'il veut ou non prendre son congé. S'il veut avoir congé, il fait une demande auprès de l'employeur que celui-ci peut cependant refuser si les besoins de service ou les priorités accordées à d'autres salariés ne permettent pas d'y réserver une suite favorable.

Question 21

La période de dispense de travail donne-t-elle naissance à des jours de congé ?

Même si un salarié est dispensé de prêter son préavis, la période de dispense de travail donne droit à des jours de congé.

Etant donné que ces jours ne peuvent plus être pris en nature, ils doivent être payés.

Demande de congé

Le/la soussigné(e)

Nom _____

Prénom(s) _____

Service _____

Fonction _____

demande _____ jours de congé

du _____ au _____ .

TYPE DE CONGÉ

<input type="checkbox"/>	Congé annuel ordinaire
<input type="checkbox"/>	Congé extraordinaire
<input type="checkbox"/>	Autre :

_____, le _____ .

Signature du/de la salarié(e) _____ .

Accordé le _____ Refusé le _____

Signature du responsable _____

Demande de dispense de service

Le/la soussigné(e)

Nom _____

Prénom(s) _____

Service _____

Fonction _____

demande à être dispensé(e) de service

le _____ de _____ heures à _____ heures.

MOTIF DE LA DISPENSE

	Visite médicale
	Examens prénataux pour toucher l'allocation de naissance
	Exercice du mandat de délégué du personnel
	Exercice du mandat de membre du comité mixte
	Exercice du mandat de membre de la Chambre des salariés*
	Exercice de la fonction d'assesseur au tribunal de travail
	Exercice de la fonction d'assesseur auprès du Conseil arbitral des assurances sociales ou du Conseil supérieur des assurances sociales
	Convocation judiciaire
	Autre :

_____, le _____

Signature du/de la salarié(e) _____

Accordé le _____ Refusé le _____

Signature du responsable _____

Source : www.csl.lu

* ou d'une autre chambre professionnelle (indiquer laquelle)

TEXTES LÉGAUX APPLICABLES

- Articles du Code du travail ayant trait au congé annuel payé
- Articles du Code du travail ayant trait aux congés payés pour les adolescents
- Règlement grand-ducal du 26 juillet 1966 pris en exécution de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé
- Règlement grand-ducal du 28 janvier 1976 concernant les congés payés du personnel occupé dans l'agriculture et la viticulture
- Règlement grand-ducal du 16 juin 1976 concernant les congés payés du personnel occupé dans les entreprises à caractère saisonnier

Articles du Code du travail ayant trait au congé annuel payé

Livre II Titre III Chapitre III - Congé annuel payé des salariés

Art. L. 233-1. Tous les salariés ont droit, chaque année, à un congé payé de récréation. Les jours de congé payés comptent pour la computation de la durée de travail hebdomadaire.

Art. L. 233-2. Sont visés par les dispositions du présent chapitre tous les salariés ainsi que toutes les personnes travaillant en vue d'acquérir une formation professionnelle.

Un règlement grand-ducal, pris sur avis du Conseil d'Etat, règle le droit au congé du personnel occupé dans les entreprises à caractère saisonnier et du personnel occupé dans l'agriculture et la viticulture.

Art. L. 233-3. L'année de congé est l'année de calendrier.

Art. L. 233-4. La durée du congé est d'au moins vingt-cinq jours ouvrables par année, indépendamment de l'âge du salarié.

Un congé supplémentaire de six jours ouvrables est accordé aux invalides de guerre, aux accidentés de travail et aux personnes ayant un handicap physique, mental, sensoriel ou psychique, auxquelles a été reconnue la qualité de salarié handicapé conformément au livre V, titre VI relatif à l'emploi de personnes handicapées. L'indemnité journalière du congé supplémentaire est à charge des crédits budgétaires de l'Etat.

Les employeurs des communes et les syndicats des communes peuvent demander le remboursement du congé supplémentaire de six jours ouvrables accordé aux salariés handicapés engagés.

Le personnel ouvrier et les salariés techniques des mines et minières ont droit à un congé payé supplémentaire de trois jours ouvrables par an.

Art. L. 233-5. Sont jours ouvrables tous les jours de calendrier, sauf les dimanches et les jours fériés légaux.

Lorsque la durée hebdomadaire de travail se trouve répartie sur cinq jours ouvrables, le jour de repos n'est pas mis en compte pour le congé de récréation.

Pour les salariés dont la durée hebdomadaire de travail se trouve répartie sur cinq et demi ou six jours ouvrables, la semaine de congé doit dans tous les cas être mise en compte à raison de cinq jours ouvrables.

Art. L. 233-6. Le droit au congé naît après trois mois de travail ininterrompu auprès du même employeur, sauf en cas d'application de l'article L. 233-12, alinéa 1.

Le congé peut être refusé au salarié aussi longtemps que ses absences injustifiées, calculées sur la partie de l'année déjà écoulée, dépassant dix pour cent du temps pendant lequel il aurait normalement dû travailler.

Ne constituent cependant pas des absences injustifiées au sens de l'alinéa précédent et sont assimilées à des journées de travail effectif:

1. les absences pour cause de maladie ou d'accident ;
2. les absences en vertu d'une autorisation régulière préalable de l'employeur ;
3. les absences motivées par des cas de force majeure ou par des causes indépendantes de la volonté du salarié, et qui ont mis ce dernier dans l'impossibilité de solliciter une autorisation préalable, à l'exception des absences résultant d'une peine d'emprisonnement ;
4. les jours fériés légaux et les jours de fête payés en vertu d'un contrat individuel ou de conventions collectives du travail ;
5. les jours de grève légale.

Art. L. 233-7. Le congé de la première année est dû à raison d'un douzième par mois de travail entier.

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Les fractions de jours de congé supérieures à la demie sont considérées comme jours entiers.

Art. L. 233-8. Le congé doit être pris en une seule fois, à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés du salarié n'exigent un fractionnement, auquel cas une fraction du congé doit être au moins de douze jours continus.

Art. L. 233-9. Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier.

Il peut cependant être reporté à l'année suivante à la demande du salarié s'il s'agit du droit au congé proportionnel de la première année lequel n'a pu être acquis dans sa totalité durant l'année en cours.

Art. L. 233-10. Le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.

Dans tous les cas, si le salarié le demande, le congé doit être fixé au moins un mois à l'avance.

En cas de fermeture de l'entreprise pour congé annuel, la période du congé collectif doit être fixée d'un commun accord entre l'employeur et les salariés ou les délégations du personnel, s'il en existe. Elle doit être notifiée aux salariés au plus tard au courant du premier trimestre de l'année de référence.

Si, en cas de congé collectif, le salarié n'a pas droit au congé en vertu des dispositions de l'article L. 233-4, alinéa 1, ou si la durée du congé auquel il a droit est inférieure à la période de fermeture de l'entreprise, cette période lui est intégralement mise en compte comme congé légal.

Art. L. 233-11. Les absences prévues à l'article L. 233-6 ne peuvent être imputées sur la durée du congé auquel le salarié a droit.

De même, si pendant le congé de récréation le salarié tombe malade de façon à ne plus pouvoir jouir de ce congé, les journées de maladie reconnues comme telles par certificat médical ne sont pas considérées comme jours de congé.

Si le salarié se trouve au pays, le certificat médical doit être adressé à l'employeur dans les trois jours ouvrables. S'il se trouve à l'étranger, l'employeur doit être informé aussi rapidement que possible.

La nouvelle fixation du congé doit être convenue d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Les dispenses éventuelles de service dont doit jouir le salarié avec conservation de l'intégralité de son salaire, aux fins de l'accomplissement régulier tant de sa mission de membre de la Chambre des salariés ou de la Chambre de travail, de celle de membre de la délégation du personnel et de celle d'assesseur au tribunal du travail, que des droits et devoirs civiques à lui octroyés ainsi que des man-

dates à lui attribués par les lois, arrêtés ou le Gouvernement, ne comptent pas pour la computation des congés susvisés.

Pour le cas où le temps à consacrer à l'accomplissement de ces droits, devoirs ou mandats, autres que celui de délégué ou salarié, paraît excessif, le tribunal du travail décide, sur la demande du patron, s'il y a lieu à réduction du salaire du salarié, ou même, le cas échéant, à la résiliation du contrat pour motifs graves.

Art. L. 233-12. Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement.

Art. L. 233-13. Si après la résiliation de la part soit de l'employeur soit du salarié, le contrat de travail est conclu de nouveau dans les trois mois qui suivent la résiliation, cette interruption n'est pas à considérer comme cessation du contrat de travail entraînant pour le salarié la perte du droit au congé légal.

Un changement dans la personne de l'employeur ne porte en aucun cas atteinte aux droits du salarié au congé qui lui est légalement acquis.

Art. L. 233-14. Pour chaque jour de congé, le salarié a droit à une indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé. Le salaire journalier moyen est établi à partir du salaire mensuel brut du salarié. Il est obtenu en divisant le salaire mensuel brut, y compris les accessoires du salaire, par cent soixante-treize heures. Si pendant la période de référence prévue pour le calcul de l'indemnité de congé ou pendant la durée du congé interviennent des majorations de salaire définitives résultant de la loi, de la convention collective ou du contrat individuel de travail, il doit, pour chaque mois, en être tenu compte pour le calcul de l'indemnité de congé.

Pour les salariés dont le salaire est fixé en pourcentage, au chiffre d'affaires ou sujette à des variations prononcées, la moyenne du salaire des douze mois précédents sert de base au calcul de l'indemnité de congé.

Pour le calcul de l'indemnité, il n'est pas tenu compte des avantages non périodiques, notamment des gratifications et primes de bilan.

Les modalités de calcul de l'indemnité telle qu'elle a été précisée aux alinéas qui précèdent, non réglementées par des conventions collectives, peuvent être fixées par règlement grand-ducal.

Art. L. 233-15. Pendant la durée du congé, le salarié ne peut exécuter aucun travail rémunéré sous peine d'être privé de l'indemnité prévue à l'article L. 233-14.

[...]

Art. L. 233-17. L'employeur est obligé de tenir livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service. Les agents de l'Inspection du travail et des mines ont le droit d'exiger la présentation du registre ou fichier pour le contrôler.

Art. L. 233-18. Il est interdit au salarié de faire abandon du congé auquel il a droit, fût-ce même contre une indemnisation compensatoire, sauf accord des parties de remplacer le congé par une indemnité de compensation en cas de cessation de la relation de travail conformément aux dispositions de l'article L. 233-12, alinéa 3.

Art. L. 233-19. Il est permis de déroger aux dispositions du présent chapitre par conventions collectives. Les réglementations dérogatoires ne peuvent être moins favorables aux salariés que les dispositions légales.

Toute stipulation d'une convention collective contraire aux dispositions de l'alinéa précédent est nulle de plein droit.

Art. L. 233-20. Les infractions aux dispositions du présent chapitre ainsi qu'à ses règlements d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 5.000 euros et d'un emprisonnement de huit jours à un mois ou d'une de ces peines seulement.

Articles du Code du travail ayant trait aux congés payés pour les adolescents

Art. L. 344-16. (1) Les adolescents⁵ ont droit à un congé annuel payé de vingt-cinq jours ouvrables au minimum sauf disposition conventionnelle plus favorable.

(2) Sont jours ouvrables tous les jours de calendrier, sauf les dimanches et les jours fériés légaux. Pour les adolescents tombant sous le régime d'une convention collective de travail qui prévoit des jours de repos spéciaux résultant de l'application de la semaine de travaux réduite (S.R.), ces jours de repos ne sont pas considérés comme jours ouvrables.

(3) Le congé des apprentis doit être accordé pendant les vacances de l'enseignement professionnel.

Règlement grand-ducal du 26 juillet 1966 pris en exécution de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé

Article 1^{er}. Dans le cadre de l'année de congé, il est dû un jour de congé supplémentaire pour chaque période entière de huit semaines, successives ou non, pendant laquelle le repos ininterrompu de quarante-quatre heures par semaine n'est pas accordé.

Si des raisons de service l'exigent ou en cas de désirs légitimes du personnel, le repos ininterrompu de 44 heures peut être calculé pour certaines branches d'activité ou pour des entreprises déterminées sur une période plus longue que la semaine, à condition que cette période de référence soit fixée par l'Inspection du travail et des mines.

Article 2. L'Inspection du travail et des mines doit constater soit d'office, soit à la demande de l'employeur ou des salariés intéressés que la durée du repos ininterrompu tel qu'il est spécifié à l'article 1^{er} est inférieure à quarante-quatre heures.

Article 3. Si l'Inspection du travail et des mines constate que la durée du repos ininterrompu est inférieure à quarante-quatre heures pour l'ensemble des effectifs d'une entreprise, elle en dresse un constat par écrit qui sera communiqué par lettre recommandée à l'employeur ainsi qu'à la délégation ouvrière ou à la délégation d'employés s'il en existe.

Article 4. Si l'Inspection du travail et des mines constate que la durée du travail ininterrompue est inférieure à 44 heures dans des cas individuels, elle dresse une liste nominative de ces cas qui sera adressée par lettre recommandée à l'employeur.

Elle informera individuellement chaque salarié inscrit sur la liste.

Article 5. Il est permis de déroger aux modalités d'octroi du congé supplémentaire de six jours visées à l'article 1^{er} du présent règlement par voie de conventions collectives de travail.

⁵ Tous jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans et qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire imposée par la législation applicable.

Règlement grand-ducal du 28 janvier 1976 concernant les congés payés du personnel occupé dans l'agriculture et la viticulture

Article 1^{er}. Les dispositions de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 26 juillet 1975, et de ses mesures d'exécution sont applicables au personnel occupé dans l'agriculture et la viticulture.

Article 2. Est à considérer comme personnel occupé dans l'agriculture et la viticulture, visé à l'article 2, alinéa 2, de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, les personnes exerçant sur la base d'un contrat de louage de services une activité professionnelle dans l'agriculture ou dans la viticulture sans que cette activité puisse donner lieu à affiliation au régime d'assurance maladie agricole.

Article 3. Par dérogation aux dispositions de l'article 10 alinéa 1^{er} de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, le personnel visé par le présent règlement ne pourra exiger la fixation de son congé annuel de récréation de façon à le faire coïncider avec les périodes de grands travaux dans l'agriculture et la viticulture allant du 1^{er} juin au 31 octobre de l'année de calendrier.

Règlement grand-ducal du 16 juin 1976 concernant les congés payés du personnel occupé dans les entreprises à caractère saisonnier

Article 1^{er}. Les dispositions de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 26 juillet 1975, et de ses mesures d'exécution sont applicables au personnel occupé dans les entreprises à caractère saisonnier.

Article 2. Est à considérer comme personnel occupé dans les entreprises à caractère saisonnier, visé à l'article 2 alinéa 2, de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, les personnes exerçant sur la base d'un contrat de louage de services une activité professionnelle dans les entreprises hôtelières, les entreprises de restauration et les débits de boissons.

Article 3. Par dérogation aux dispositions de l'article 10, alinéa 1^{er}, de la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, le personnel visé par le présent règlement ne pourra exiger la fixation de son congé annuel de récréation de façon à le faire coïncider avec la période de la saison touristique allant du 15 juin au 15 septembre de l'année de calendrier.



2 LE CONGÉ EXTRAORDINAIRE

Question 22

Quel évènement familial donne droit à du congé extraordinaire ?

Les événements familiaux pris en considération résultent du tableau ci-après, de même que la durée du congé extraordinaire correspondant :

Evènement familial	Bénéficiaires	Durée	Prise en charge de la rémunération
Mariage/partenariat du salarié	salariés et apprentis	6 jours	employeur
Décès du conjoint/partenaire Décès d'un parent au 1 ^{er} degré du salarié ou de son conjoint/partenaire	salariés et apprentis	3 jours	employeur
Déménagement	salariés et apprentis	2 jours	employeur
Mariage/déclaration de partenariat d'un enfant du salarié	salariés et apprentis	2 jours	employeur
Naissance d'un enfant légitime/naturel reconnu	salariés et apprentis	2 jours	employeur
Accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption	salariés et apprentis	2 jours	employeur
Enrôlement au service militaire	salariés et apprentis	1 jour	employeur
Décès d'un parent au 2 ^e degré du salarié ou de son conjoint/partenaire	salariés et apprentis	1 jour	employeur

Question 23

Qui sont les parents au 1^{er} respectivement au 2^{ème} degré ?

On entend par « parents au 1^{er} degré » :

- les parents du salarié, de son conjoint ou de son partenaire,
- les enfants du salarié, de son conjoint ou de son partenaire,
- le conjoint ou le partenaire de son enfant.

On entend par « parents au 2^{ème} degré » :

- les grands-parents du salarié, de son conjoint ou de son partenaire,
- les petits-enfants du salarié, de son conjoint ou de son partenaire,
- les frères et sœurs du salarié, de son conjoint ou de son partenaire.

Question 24

Qu'est-ce qu'on entend par partenaire au sens de la loi du 3 août 2010 ?

La loi du 3 août 2010 entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2010 a mis fin à la discrimination entre salariés mariés et salariés liés par un partenariat.

Dorénavant, tous les salariés qui vivent en partenariat déclaré luxembourgeois ou étranger, bénéficient, comme les salariés mariés, de jours supplémentaires de congé en cas de survenances d'un événement d'ordre personnel.

Cette loi du 3 août 2010 a défini clairement le terme de « partenaire » : *on entend par « partenaire » : toute personne ayant fait inscrire au répertoire civil et dans un fichier visé par les articles 1126 et suivants du Nouveau Code de la Procédure Civile un partenariat au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets de certains partenariats ».*

Il en résulte que pour pouvoir bénéficier des congés extraordinaires en vertu d'un partenariat de droit étranger, les salariés et notamment les frontaliers doivent se soumettre à la procédure de reconnaissance du partenariat conclu dans leur pays de résidence.

À cette fin, les partenaires ayant enregistré leur partenariat à l'étranger peuvent adresser une demande au parquet général, à condition que les deux parties remplissent à la date de la conclusion du partenariat à l'étranger les conditions suivantes :

- chaque partenaire doit être capable de contracter ;
- chaque partenaire ne doit pas être lié par un mariage ou un autre partenariat ;
- les partenaires ne doivent pas être parents ou alliés au degré prohibé ;
- les partenaires doivent résider légalement sur le territoire luxembourgeois (ce point ne s'applique qu'aux ressortissants non-communautaires).

Un règlement grand-ducal déterminera les formalités de cette demande et les documents à y joindre.

Question 25

Le congé extraordinaire est-il reportable ?

Pour ce qui est de l'époque à laquelle le congé extraordinaire doit être pris, il faut savoir que le salarié doit prendre le congé au moment où se produit l'événement familial.

En d'autres termes, si un salarié déménage au mois de janvier, il ne peut pas prendre ses 2 jours de congé extraordinaire au mois de juillet, sauf accord contraire avec l'employeur.

Par ailleurs, il n'est pas possible de reporter les jours de congé extraordinaire sur le congé ordinaire. Ainsi, si un salarié se marie au mois de février et qu'il est en congé ordinaire au mois de juillet, il ne peut pas prolonger ce congé à l'aide des 6 jours de congé extraordinaire, sauf arrangement contraire avec l'employeur.

En vertu de la loi, un jour de congé extraordinaire est reporté s'il tombe sur :

- un dimanche ;
- un jour férié légal ;
- un jour ouvrable chômé (p.ex. le samedi pour les personnes qui travaillent du lundi au vendredi) ;
- un jour de repos compensatoire (p.ex. jour de congé accordé pour travail le dimanche).

Dans ces cas, le jour de congé extraordinaire est reporté sur le premier jour ouvrable qui suit l'événement familial.

Question 26

Un salarié récemment embauché peut-il prendre un congé extraordinaire sans attendre l'expiration du délai de 3 mois ?

En principe, les salariés qui viennent d'être nouvellement embauchés par un employeur doivent attendre trois mois avant de pouvoir prendre des jours de congé.

Ce délai d'attente ne joue cependant pas lorsqu'il s'agit du congé extraordinaire. Si en effet un événement familial se produit, le salarié peut obtenir de suite un congé extraordinaire même s'il travaille depuis moins de trois mois.

Question 27

Combien de fois un congé extraordinaire pour déménagement peut-il être pris ?

Une personne peut profiter d'un congé extraordinaire pour déménagement aussi souvent qu'elle déménage au cours de l'année.

Un congé extraordinaire de deux jours doit lui être accordé, même si elle change seulement de domicile au sein d'une même commune ou si elle change d'habitation au sein d'un même immeuble résidentiel.

Il doit cependant s'agir à chaque fois d'un changement de domicile officiel, c'est-à-dire que les formalités administratives au niveau de la commune sont accomplies (déclaration de sortie, déclaration d'entrée etc.).

Question 28

Peut-on récupérer un congé extraordinaire si l'événement familial se produit pendant une période de maladie ?

Non, si l'événement familial survient pendant un arrêt de maladie, le congé extraordinaire est perdu. Il ne peut pas être récupéré ultérieurement.

Question 29

Si un événement familial survient pendant une période de congé ordinaire, un congé extraordinaire est-il dû ?

Oui, au cas où l'événement familial se produit pendant une période de congé ordinaire, ce dernier est interrompu pour la durée du congé extraordinaire.

Question 30

Qui paie le congé extraordinaire ?

Les jours de congé extraordinaire sont payés par l'employeur, selon le même mode de calcul que les congés ordinaires (voir question 11).

Demande de congé

Le/la soussigné(e)

Nom _____

Prénom(s) _____

Service _____

Fonction _____

demande _____ jours de congé

du _____ au _____ .

TYPE DE CONGÉ

<input type="checkbox"/>	Congé annuel ordinaire
<input type="checkbox"/>	Congé extraordinaire
<input type="checkbox"/>	Autre :

_____, le _____

Signature du/de la salarié(e) _____

Accordé le _____ Refusé le _____

Signature du responsable _____

TEXTE LÉGAL APPLICABLE

Article du Code du travail ayant trait aux congés extraordinaires

Art. L. 233-16. Le salarié obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel a droit à un congé extraordinaire dans les cas suivants, fixé à :

1. un jour avant l'enrôlement au service militaire et pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire ;
2. deux jours pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu ;
3. deux jours pour chaque parent en cas de mariage ou de déclaration de partenariat d'un enfant ;
4. deux jours en cas de déménagement ;
5. trois jours pour le décès du conjoint ou du partenaire ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire ;
6. six jours pour le mariage ou la déclaration de partenariat du salarié ;
7. deux jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre, le tout avec pleine conservation de son salaire.

Au sens du présent article on entend par : « partenaire » : toute personne ayant fait inscrire au répertoire civil et dans un fichier visé par les articles 1126 et suivants du Nouveau Code de procédure civile un partenariat au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets de certains partenariats.

Le salarié a droit au congé extraordinaire sans observer la période d'attente de trois mois prévue à l'article L. 233-6.

Si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du salarié, le congé prévu par le présent article n'est pas dû.

Les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit; ils ne peuvent pas être reportés sur le congé ordinaire. Toutefois, lorsqu'un jour de congé extraordinaire tombe un dimanche, un jour férié légal, un jour ouvrable chômé ou un jour de repos compensatoire, il doit être reporté sur le premier jour ouvrable qui suit l'événement ou le terme du congé extraordinaire.

Si l'événement se produit durant une période de congé ordinaire, celui-ci est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire.





LES CONGÉS LIÉS À LA SITUATION FAMILIALE DU SALARIÉ

1. Le congé de maternité
2. Le congé d'accueil
3. Le congé parental
4. Le congé pour raisons familiales
5. Le congé d'accompagnement



LE CONGÉ DE MATERNITÉ

1 Question 31

Quelle est la durée du congé de maternité ?

Le congé de maternité est de 8 semaines avant et de 8 semaines après la naissance de l'enfant (congé prénatal/postnatal).

Le congé postnatal peut être prolongé de 4 semaines supplémentaires en cas d'accouchement prématuré (avant la 37^{ème} semaine de grossesse), de naissance multiple ou en cas d'allaitement.

Le congé de maternité s'accompagne toujours d'une interdiction de travail pour la salariée concernée.

Question 32

Une partie du congé de maternité prénatal est-elle perdue si l'accouchement a lieu avant la date présumée ?

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée figurant sur le certificat de grossesse établi par le médecin, la partie du congé prénatal de 8 semaines non prise n'est pas pour autant perdue.

Les jours en question sont tout simplement ajoutés au congé postnatal qui est ainsi prolongé.

Question 33

À quel moment une femme enceinte doit-elle informer l'employeur de sa grossesse ?

Pour pouvoir bénéficier des avantages et protections prévus par la loi, une femme enceinte doit informer son employeur de son état de grossesse soit en lui envoyant son certificat médical par lettre recommandée, soit en le lui remettant en mains propres contre signature d'une copie.

Il n'est cependant pas précisé à quel moment la femme doit procéder à cette remise du certificat médical. Celle-ci peut donc se faire aussi bien au début qu'à un moment plus avancé de la grossesse.

Il est en général conseillé de procéder à la remise du certificat le plus tôt possible afin de déclencher le mécanisme protecteur dans les meilleurs délais.

Question 34

Une femme enceinte peut-elle consulter son médecin pendant les heures de travail ?

La femme enceinte bénéficie d'une dispense de travail pour se rendre aux examens énumérés ci-après dans l'hypothèse où ils doivent avoir lieu pendant le temps de travail :

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

- le 5^{ème} et dernier examen qui doit avoir lieu dans la 1^{ère} quinzaine du 9^{ème} mois de grossesse.

Cette dispense est considérée comme temps de travail et donne droit au salaire normal.

Question 35

La grossesse peut-elle avoir une influence sur une période d'essai ?

Si une salariée engagée à durée indéterminée tombe enceinte pendant la période d'essai, celle-ci est suspendue à partir du jour de la remise à l'employeur d'un certificat médical attestant la grossesse.

La salariée continue à travailler normalement jusqu'au début de son congé de maternité, sans que ce travail puisse être qualifié de travail à l'essai.

La période d'essai restant à courir reprend seulement son cours à l'expiration d'une période de 12 semaines après l'accouchement.

Précisons que le mécanisme de la suspension joue uniquement en cas de période d'essai prévue dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Question 36

La grossesse a-t-elle une influence sur un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ?

Une salariée bénéficiant d'un contrat de travail à durée déterminée ne voit pas son contrat suspendu par sa grossesse.

Le CDD prend fin à la date initialement convenue.

Question 37

La période de congé de maternité donne-t-elle droit à des jours de congé ?

Oui, la période de congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif et donne donc droit à des jours de congés.

La loi prévoit par ailleurs que le congé annuel non encore pris au début du congé de maternité peut être reporté dans les délais légaux, soit en principe jusqu'au 31 mars voire au 31 décembre de l'année suivante.

Question 38

L'ancienneté de service de la salariée est-elle interrompue en raison du congé de maternité ?

Non, le congé de maternité laisse intacte l'ancienneté de service qui continue donc à courir.

La loi prévoit même expressément que la période du congé de maternité est prise en compte pour déterminer les droits de la salariée liés à l'ancienneté de service (p.ex. paiement d'une prime, d'une gratification ou d'un 13^{ème} mois en fonction des années de service).

La salariée conserve en outre tous les avantages qu'elle avait acquis avant le début du congé de maternité et elle bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit pendant son absence.

Question 39

Quelle est la rémunération de la salariée pendant le congé de maternité ?

Pendant la période du congé de maternité, la salariée n'est pas rémunérée par l'employeur, mais par la Caisse nationale de santé (CNS). Elle touche une indemnité pécuniaire de maternité égale à l'indemnité pécuniaire de maladie tout en étant plafonnée à 5 x le salaire social minimum soit 8.624,04 € brut/mois (indice 719,84).

Pour avoir droit à l'indemnité pécuniaire de maternité, la salariée doit avoir été affiliée auprès des organismes luxembourgeois de sécurité sociale pendant au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois précédant le congé de maternité.

L'indemnité pécuniaire de maternité ne peut être cumulée ni avec une indemnité pécuniaire de maladie, ni avec un autre revenu professionnel.

Question 40

Une salariée en congé de maternité peut-elle être licenciée ?

La réponse à cette question est non, dans la mesure où il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail :

- à la femme enceinte à partir de la remise du certificat attestant de sa grossesse à son employeur ;
- à la femme accouchée pendant les douze semaines qui suivent l'accouchement.

Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, la salariée en congé de maternité peut demander par simple requête au Président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de la relation de travail.

Question 41

Quelles sont les démarches à accomplir auprès de la CNS ?

La salariée doit envoyer à la CNS un certificat médical indiquant le terme prévu de l'accouchement. Ce certificat doit être établi endéans les douze dernières semaines de la grossesse.

Après l'accouchement, une copie de l'acte de naissance du nouveau-né est à présenter à la CNS.

ADRESSE POSTALE DE LA CNS : Caisse nationale de santé
Service : prestations en espèces
L-2979 Luxembourg

Question 42

En cas de démission à la fin du congé de maternité, la salariée doit-elle respecter un préavis ?

Une salariée, qui décide à la fin de son congé de maternité de ne pas reprendre le travail pour s'occuper de son enfant, peut démissionner sans devoir donner un quelconque préavis à son employeur.

Il faut toutefois souligner que la démission sans préavis est prévue uniquement en faveur des femmes qui décident d'abandonner leur travail pour se consacrer pleinement à l'éducation de leur enfant. Elle n'est pas possible pour celles qui, à la fin de leur congé de maternité, veulent changer d'employeur.

Question 43**Une salariée ayant démissionné suite à son congé de maternité peut-elle demander à être réintégrée dans l'entreprise ?**

La salariée qui, à la fin de son congé de maternité, renonce à son emploi en vue de se consacrer pleinement à l'éducation de son enfant, bénéficie d'une priorité de réembauchage.

Cela signifie que durant une année à partir de la fin de son congé de maternité, elle peut demander à son employeur d'être réengagée par priorité, moyennant demande de réembauchage par lettre recommandée avec avis de réception.

Pendant un an à partir de cette demande, l'employeur est alors tenu de l'informer quand il lance une procédure de recrutement pour un poste créé ou devenu vacant auxquels sa qualification lui permet d'accéder.

Les offres subséquentes de l'employeur, ainsi que les refus de ces offres par la salariée doivent également être envoyés par lettre recommandée avec accusé de réception.

MAIS ATTENTION : la salariée n'a aucune garantie d'être reprise par son employeur, il ne s'agit donc pas d'une garantie de réemploi, ni d'un congé sans solde.

Dans l'hypothèse où la salariée est effectivement réembauchée, la loi lui garantit tous les avantages dont elle bénéficiait au moment de son départ.

Demande de dispense de service

Le/la soussigné(e)

Nom _____

Prénom(s) _____

Service _____

Fonction _____

demande à être dispensé(e) de service

le _____ de _____ heures à _____ heures.

MOTIF DE LA DISPENSE

	Visite médicale
	Examens prénataux pour toucher l'allocation de naissance
	Exercice du mandat de délégué du personnel
	Exercice du mandat de membre du comité mixte
	Exercice du mandat de membre de la Chambre des salariés*
	Exercice de la fonction d'assesseur au tribunal de travail
	Exercice de la fonction d'assesseur auprès du Conseil arbitral des assurances sociales ou du Conseil supérieur des assurances sociales
	Convocation judiciaire
	Autre :

_____, le _____

Signature du/de la salarié(e) _____

Accordé le _____ Refusé le _____

Signature du responsable _____

Source : www.csl.lu

* ou d'une autre chambre professionnelle (indiquer laquelle)

Lettre de démission suite au congé de maternité

(Nom et adresse de la salariée)

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

Lettre recommandée

Concerne : démission suite à mon congé de maternité

Monsieur/Madame*,

Par la présente, je suis au regret de vous informer que je n'entends plus reprendre mon travail à l'issue de mon congé de maternité qui se terminera le _____
_____. **

La présente est basée sur l'article L.332-4 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 de maternité.

Congé de maternité : demande de priorité de réembauchage

(Nom et adresse de la salariée)

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

Lettre recommandée avec accusé de réception

Concerne : demande de priorité de réembauchage

Monsieur/Madame*,

J'ai l'honneur de revenir vers vous suite à ma décision de ne pas reprendre mon emploi à l'expiration de mon congé de maternité.

Par la présente, je sollicite formellement mon réembauchage conformément à l'article L.332-4 du Code du travail.

Je vous prie donc de bien vouloir m'informer de tout poste auquel ma qualification me permet d'accéder, qui est ou deviendrait vacant au sein de l'entreprise pendant l'année à venir.

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

(signature)

Source : www.csl.lu

* La mention inutile est à biffer.

TEXTES LÉGAUX APPLICABLES

Articles du Code du travail ayant trait au congé de maternité

Chapitre Premier - Champ d'application et définitions

Art. L. 331-1. Le présent titre s'applique à toutes les femmes, sans distinction d'âge ou de nationalité, mariées ou non, qui sont liées par un contrat de travail ou d'apprentissage ou qui sont occupées en tant qu'élèves ou étudiantes pendant les vacances scolaires, pour autant qu'elles ne bénéficient pas d'autres dispositions légales ou conventionnelles plus favorables.

Art. L. 331-2. Aux fins du présent titre, le terme

1. « femme salariée » désigne toute femme tombant sous le champ d'application du présent titre ;
2. « femme enceinte » désigne toute femme salariée en état de grossesse, qui a informé l'employeur de son état par certificat médical envoyé par lettre recommandée à la poste ;
3. « femme allaitante » désigne toute femme salariée allaitant son enfant au-delà de la période de huit semaines suivant l'accouchement et qui en informe son employeur par certificat médical envoyé par lettre recommandée à la poste ;
4. « accouchement prématuré » désigne l'accouchement avant l'achèvement de la trente-septième semaine de grossesse.

Le certificat produit en vue de la prolongation du congé postnatal prévue à l'article L. 332-2, alinéa 2 ne peut être délivré avant la cinquième semaine suivant l'accouchement et doit être envoyé à l'employeur avant la septième semaine suivant l'accouchement. Par après, un certificat médical doit être produit à la demande de l'employeur en vue de l'application des dispositions des chapitres III, IV et V ainsi que des articles L. 336-2 et L. 336-3, sans que des demandes successives à cet effet ne puissent être faites à intervalles trop rapprochés.

La signature apposée par l'employeur sur le double des certificats mentionnés aux points 2 et 3 de l'alinéa 1 vaut accusé de réception.

Chapitre II - Congé de maternité

Art. L. 332-1. La femme enceinte ne peut être occupée pendant les huit semaines précédant la date présumée de l'accouchement. Cette période, dite congé prénatal, est attestée par un certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement.

Si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la partie du congé prénatal non prise est ajoutée au congé postnatal tel que défini à l'article L. 332-2.

Si l'accouchement a lieu après la date présumée, l'interdiction d'occuper la femme enceinte est prolongée jusqu'à l'accouchement sans que la durée du congé postnatal puisse être réduite.

Art. L. 332-2. La femme ayant accouché ne peut être occupée pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement. Cette période, dite congé postnatal, est attestée par un certificat médical indiquant la date de l'accouchement.

La durée du congé postnatal est portée à douze semaines en cas d'accouchement prématuré ou multiple ainsi que pour la mère allaitant son enfant.

Art. L. 332-3. (1) Pendant la durée du congé de maternité, l'employeur est tenu de conserver à la femme salariée absente son emploi ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

(Loi du 13 mai 2008)

« (2) La période du congé de maternité est prise en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. La femme salariée conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait

acquis avant le début du congé de maternité et elle bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence. »

(3) La période du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif donnant droit au congé annuel de récréation. Le congé annuel non encore pris au début du congé de maternité est reporté dans les délais légaux.

Art. L. 332-4. À l'expiration du congé de maternité, la femme salariée peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai de préavis, et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi.

En pareil cas, elle peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter son réembauchage. L'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait au moment de son départ. La demande de réembauchage de la femme ainsi que l'offre consécutive faite par l'employeur et enfin le refus de cette offre par la femme doivent être faits par lettre recommandée avec avis de réception.

Chapitre VII - Interdiction de licenciement

Art. L. 337-1. (1) Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement.

En cas de notification de la rupture avant la constatation médicale de la grossesse, la femme salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la notification du congé, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée.

Tout licenciement notifié en violation de l'interdiction de licenciement telle que visée dans les deux alinéas précédents, et, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable, sont nuls et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, la femme salariée peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4).

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision. Elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(2) Toutefois, en cas de faute grave, l'employeur a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de la femme salariée en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résiliation du contrat de travail.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

(3) Dans les quinze jours de la notification de la mise à pied ou du licenciement irréguliers, la femme salariée peut saisir par simple requête le président de la juridiction du travail, qui, statuant comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, se prononce sur le maintien ou la suspension du salaire en attendant la solution définitive du litige. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est susceptible d'appel dans les mêmes conditions que les jugements rendus par la juridiction du travail; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.

En cas de licenciement irrégulier non accompagné d'une mise à pied intervenue dans les conditions prévues au paragraphe (2), le président ordonne la réintégration de la femme salariée dans l'entreprise.

Art. L. 337-2. Les dispositions relatives à l'interdiction de licenciement ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Art. L. 337-3. Lorsqu'une femme salariée est liée par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, cette dernière est suspendue à partir du jour de la remise à l'employeur du certificat médical attestant la grossesse jusqu'au début du congé de maternité. La fraction de la période d'essai restant à courir reprend son cours à la fin de la période d'interdiction de licenciement.

Art. L. 337-4. La femme salariée, sous réserve d'observer le délai de préavis, conserve son droit de résiliation du contrat de travail.

Art. L. 337-5. Est nulle de plein droit toute clause qui prévoit la résiliation du contrat de travail de la femme salariée en raison de son mariage.

Art. L. 337-6. La femme salariée qui a été licenciée en raison de son mariage peut invoquer la nullité de son licenciement et demander la continuation des relations de travail par lettre recommandée adressée à son employeur dans les deux mois qui suivent la notification dudit licenciement. Dans ce cas, le contrat de travail subsiste et la travailleuse continue à avoir droit au versement intégral de son salaire.

Si la femme salariée n'a pas invoqué la nullité de son licenciement et demandé la continuation des relations de travail dans le délai fixé ci-dessus, elle a droit aux indemnités visées au paragraphe (1) de l'article L. 124-7. Elle peut en outre exercer l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail sur la base des articles L. 124-11 et L. 124-12.

Articles du Code de la sécurité sociale ayant trait aux prestations de maternité

Prestations de maternité

Art. 25. Extraits

A droit à une indemnité pécuniaire de maternité, l'assurée salariée, affiliée à titre obligatoire pendant six mois au moins au titre de l'article 1^{er}, points 1 à 5 et 7 au cours de l'année précédant le congé de maternité,

1. pendant la période déterminée en application des articles L. 332-1 et L. 332-2 du Code du travail ;
2. pendant la dispense de travail prévue aux articles L. 333-4, L. 334-3 (3) et L. 334-4 (5) du Code du travail ;
3. en cas de perte de revenu résultant du transfert d'un poste de travail de nuit à un poste de travail de jour conformément à l'article L. 333-3 du Code du travail.

L'assurée non salariée, enceinte, accouchée et allaitante a droit à l'indemnité pécuniaire de maternité pendant la période prévue à l'alinéa 1, sous a), sous condition d'avoir été affiliée à titre obligatoire pendant six mois au moins au titre de l'article 1^{er}, points 1 à 5 et 7) au cours de l'année précédant le début de cette période.

A droit à la même indemnité l'assuré non salarié pendant la durée déterminée par analogie L. 21.12.04, I, 6° à l'alinéa 2.

L'indemnité pécuniaire de maternité est égale à l'indemnité pécuniaire de maladie. Elle ne peut être cumulée avec celle-ci, ni avec un autre revenu professionnel. Dans le cas visé à l'alinéa 1, sous c), elle se réduit à la perte de revenu brut effective.

2 LE CONGÉ D'ACCUEIL

Question 44

Dans quel cas un salarié peut-il bénéficier d'un congé d'accueil ?

On entend par « congé d'accueil » celui qui peut être pris en cas d'adoption d'un enfant non encore admis à la première année d'études primaires⁶.

Le congé d'accueil s'adresse en premier lieu à la femme. Cependant, celle-ci peut y renoncer au profit de son conjoint. Dans ce cas, ledit congé ne peut plus être sollicité par la femme.

Question 45

Quelle est la durée du congé d'accueil ?

Le congé d'accueil est en principe de 8 semaines. En cas d'adoption multiple, le congé est porté à 12 semaines.

Question 46

La période de congé d'accueil donne-t-elle droit à des jours de congé ?

Oui, la période de congé d'accueil est assimilée à une période de travail effectif et donne donc droit à des jours de congés.

La loi prévoit par ailleurs que le congé annuel non encore pris au début du congé d'accueil peut être reporté dans les délais légaux, soit en principe jusqu'au 31 mars voire au 31 décembre de l'année suivante.

Question 47

L'ancienneté de service du salarié est-elle interrompue en raison du congé d'accueil ?

Non, le congé d'accueil laisse intacte l'ancienneté de service qui continue donc à courir.

La période du congé d'accueil est prise en compte pour déterminer les droits du salarié liés à l'ancienneté de service (p.ex. paiement d'une prime, gratification ou d'un 13^{ème} mois en fonction des années de service).

Le salarié conserve en outre tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé d'accueil et il bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit pendant son absence.

Question 48

Quelle est la rémunération du salarié pendant le congé d'accueil ?

Pendant la période du congé d'accueil, le salarié n'est pas rémunéré par l'employeur, mais par la Caisse nationale de santé. Il touche une indemnité pécuniaire de maternité égale à l'indemnité pécuniaire de maladie tout en étant plafonnée à 5 x le salaire social minimum soit 8.624,04 € brut/mois [indice 719,84].

Pour avoir droit à l'indemnité pécuniaire de maternité, le salarié doit avoir été affilié auprès des organismes luxembourgeois de sécurité sociale pendant au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois précédant le congé de maternité.

⁶ Depuis la loi du 6 février 2009 la 1^{ère} année d'études primaires correspond à la 1^{ère} année du second cycle de l'enseignement fondamental.

L'indemnité pécuniaire de maternité ne peut être cumulée ni avec une indemnité pécuniaire de maladie, ni avec un autre revenu professionnel.

Question 49

Quelles sont les démarches à accomplir auprès de la CNS ?

Une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite (requête en adoption) ou l'accord du Ministère de la Famille à la poursuite de la procédure doivent être présentés à la CNS.

ADRESSE POSTALE DE LA CNS : Caisse nationale de santé
Service : prestations en espèces
L-2979 Luxembourg

Question 50

Un salarié en congé d'accueil peut-il être licencié ?

Non, dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié en congé d'accueil peut demander par simple requête au Président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de la relation de travail.

Question 51

En cas de démission à la fin du congé d'accueil, le salarié doit-il respecter un préavis ?

Un salarié, qui décide à la fin de son congé d'accueil de ne pas reprendre le travail pour s'occuper de son enfant, peut démissionner sans devoir donner un quelconque préavis à son employeur.

Il faut toutefois souligner que la démission sans préavis est prévue uniquement en faveur des salariés qui décident d'abandonner leur travail pour se consacrer pleinement à l'éducation de leur enfant. Elle n'est pas possible pour ceux qui, à la fin de leur congé d'accueil, veulent changer d'employeur.

Question 52

Le salarié ayant démissionné suite à son congé d'accueil peut-il demander à être réintégré dans l'entreprise ?

Le salarié qui, à la fin de son congé d'accueil, renonce à son emploi en vue de se consacrer pleinement à l'éducation de son enfant, bénéficie d'une priorité de réembauchage.

Cela signifie que durant une année à partir de la fin de son congé d'accueil, il peut demander à son employeur d'être réengagé par priorité, moyennant demande de réembauchage par lettre recommandée avec avis de réception.

Pendant un an à partir de cette demande, l'employeur est alors tenu de l'informer quand il lance une procédure de recrutement pour un poste créé ou devenu vacant auxquels sa qualification lui permet d'accéder.

Les offres subséquentes de l'employeur, ainsi que les refus de ces offres par le salarié doivent également être envoyés par lettre recommandée avec accusé de réception.

MAIS ATTENTION : le salarié n'a aucune garantie d'être repris par son employeur, il ne s'agit donc pas d'une garantie de réemploi, ni d'un congé sans solde.

Dans l'hypothèse où le salarié est effectivement réembauché, la loi lui garantit tous les avantages dont il bénéficiait au moment de son départ.

Lettre de démission suite au congé d'accueil

(Nom et adresse du/de la salarié(e))

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

Lettre recommandée

Concerne : démission suite à mon congé d'accueil

Monsieur/Madame*,

Par la présente, je suis au regret de vous informer que je n'entends plus reprendre mon travail à l'issue de mon congé d'accueil qui se terminera le _____
_____.**

La présente est basée sur les articles L.234-57 et L.332-4 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 d'accueil.

Congé d'accueil : demande de priorité de réembauchage

(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 de priorité de réembauchage

Monsieur/Madame*,

J'ai l'honneur de revenir vers vous suite à ma décision de ne pas reprendre mon emploi à l'expiration de mon congé d'accueil.

Par la présente, je sollicite formellement mon réembauchage conformément aux articles L.234-57 et L.332-4 du Code du travail.

Je vous prie donc de bien vouloir m'informer de tout poste auquel ma qualification me permet d'accéder qui est ou deviendrait vacant au sein de l'entreprise pendant l'année à venir.

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

(signature)

Source : www.csl.lu

* La mention inutile est à biffer.

TEXTES LÉGAUX APPLICABLES

Articles du Code du travail ayant trait au congé d'accueil

Section 8. Congé d'accueil

Art. L. 234-56. (1) En cas d'adoption par deux époux d'un enfant non encore admis à la première année d'études primaires, la femme occupée dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit « congé d'accueil », d'une durée de huit semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite. En cas d'adoption multiple, la durée du congé d'accueil est portée à douze semaines.

Toutefois, le conjoint de la femme visée à l'alinéa qui précède peut faire valoir le droit au congé d'accueil auprès de l'employeur du secteur privé qui l'occupe dans le cadre d'un contrat de louage de services lorsque la femme renonce à faire valoir son droit au congé d'accueil. Il en est de même pour le conjoint occupé par un employeur du secteur privé dans le cadre d'un contrat de louage de services lorsque la femme exerce une activité professionnelle non salariée. Lorsque le congé d'accueil a été sollicité et accordé à son conjoint conformément aux dispositions du présent alinéa, il ne peut plus être sollicité par la femme.

Au cas où l'un des époux adoptants a obtenu le bénéfice du congé d'accueil visé à l'article 29, paragraphe (2) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, le congé d'accueil prévu par les dispositions du présent article ne peut plus être accordé.

(2) S'il n'y a qu'un seul adoptant, salarié masculin ou féminin, celui-ci peut seul bénéficier du congé d'accueil, à moins que l'enfant non encore admis à la première année d'études primaires ne vive déjà en communauté domestique avec l'adoptant.

Art. L. 234-57. Les dispositions relatives au congé postnatal prévues par les articles L. 332-3, L. 332-4 et L. 337-1 à L. 338-1 sont applicables aux salariés bénéficiaires du congé d'accueil visé à l'article L. 234-56⁷, sauf adaptation de terminologie s'il y a lieu.

Art. L. 234-58. Les infractions aux dispositions des articles L. 234-56 et L. 234-57 sont punies d'une peine d'emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 251 à 5.000 euros ou d'une de ces peines seulement.

Articles du Code de la sécurité sociale ayant trait aux prestations de maternité

Prestations de maternité

Art. 25. Extraits

A droit à une indemnité pécuniaire de maternité, l'assurée salariée, affiliée à titre obligatoire pendant six mois au moins au titre de l'article 1^{er}, points 1 à 5 et 7 au cours de l'année précédant le congé de maternité,

- 1) pendant la période déterminée en application des articles L. 332-1 et L. 332-2 du Code du travail ;
- 2) pendant la dispense de travail prévue aux articles L. 333-4, L. 334-3 (3) et L. 334-4 (5) du Code du travail ;
- 3) en cas de perte de revenu résultant du transfert d'un poste de travail de nuit à un poste de travail de jour conformément à l'article L. 333-3 du Code du travail.

A droit à la même indemnité, l'assuré salarié bénéficiant d'un congé d'accueil au titre de l'article L.234-55 du Code du travail, affilié à titre obligatoire pendant six mois au moins au titre de l'article 1^{er}, points 1 à 5 et 7 au cours de l'année précédant ce congé.

⁷ La loi cite l'article L.322-84, mais cet article n'existe pas.



3 LE CONGÉ PARENTAL

Question 53

Qu'est-ce qu'un congé parental ?

On appelle congé parental le congé pouvant être pris par les parents d'un enfant de moins de 5 ans qui souhaitent interrompre leur carrière professionnelle pour se consacrer davantage à l'éducation de leur enfant pendant un certain temps.

ATTENTION : Le congé parental doit être consommé au moins à moitié avant le 5^{ème} anniversaire de l'enfant.

Question 54

Qui peut prendre un congé parental ?

Un congé parental peut être pris aussi bien par la mère que par le père d'un enfant en bas âge. Chacun des deux parents a droit individuellement à un congé parental.

Le premier congé parental doit être pris par un des deux parents directement à la fin du congé de maternité ou du congé d'accueil, sous peine d'être perdu.

Le deuxième congé parental peut être pris jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant par le parent qui n'a pas pris le premier congé.

Si aucun des deux parents n'a pris le premier congé parental, subsiste toujours le second congé parental.

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^{ème} congé parental (avant l'âge de 5 ans de l'enfant) à l'autre parent.

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

Question 55

Qu'est-ce que le congé parental non indemnisé de trois 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^{ème} 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^{ème} 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 le 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, sous réserve que les autres conditions d'obtention du congé parental soient respectées.

Question 56

Sous quelles conditions peut-on obtenir un congé parental ?

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

- Le demandeur doit être parent d'un enfant 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, en ce qui concerne le premier congé parental, ou depuis au moins les 6 mois qui précèdent le début du deuxième congé parental.

Rappelons que le congé doit être pris au moins à moitié avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de cinq ans accomplis.

- Le parent se consacre entièrement à l'éducation de l'enfant et n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du 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.

- Il est domicilié au Luxembourg ou dans un Etat membre de l'Union européenne et y réside de façon continue ;
- Il exerce, au moment de la naissance de l'enfant ou de l'accueil de l'enfant, une activité professionnelle, soit en tant qu'indépendant, soit en tant que salarié, apprenti, fonctionnaire, employé ou ouvrier de l'Etat, 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 douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental ;
- pendant toute la durée du congé parental.

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 précédant immédiatement 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.

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

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

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'a pas d'incidence.

Question 57

Un salarié en contrat de travail à durée déterminée (CDD) peut-il bénéficier d'un congé parental ?

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.

Question 58

Un salarié en période d'essai peut-il bénéficier d'un congé parental ?

Le salarié titulaire d'un contrat de travail 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.

Question 59

Un apprenti peut-il bénéficier d'un congé parental ?

L'apprenti a droit à un congé parental, mais il 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 Caisse nationale des prestations familiales (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.

Question 60

À qui faut-il s'adresser pour obtenir un congé parental ?

La personne intéressée doit en premier lieu s'adresser à son employeur et lui soumettre une demande en vue d'obtenir un congé parental.

Cette demande doit prendre la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsqu'il s'agit du premier congé parental, la demande écrite doit être adressée à l'employeur 2 mois avant le début du congé de maternité.

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

S'il s'agit du deuxième congé parental, la demande doit être faite avec un préavis de 6 mois.

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

Après avoir soumis sa demande à l'employeur, la personne intéressée doit s'adresser à la CNPF et y retirer un formulaire spécial.

Le salarié doit remplir le formulaire, le faire signer par son employeur et le renvoyer à la Caisse :

- 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^{ème} 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 prévu en cas de report du congé.

Pour être complets, 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^{ème} 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^{ème} 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.

Question 61

Quelle est la durée du congé parental ?

Si la personne abandonne entièrement son travail pendant le congé parental, elle a droit à 6 mois de congé, peu importe qu'elle ait travaillé à temps plein ou à temps partiel avant le congé parental.

L'essentiel est qu'elle renonce complètement à son travail pendant cette période (congé à plein temps).

Si la personne ne veut pas entièrement suspendre son travail et continuer à travailler partiellement, elle a la possibilité de prendre un congé parental de 12 mois (congé à temps partiel).

Ceci est possible, peu importe qu'elle ait travaillé à temps plein ou à temps partiel avant le congé parental, mais à une condition : elle 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 $40 \div 2 = 20$ heures par semaine. Etant 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.

Exemple 2

Au cas où le salarié ne travaille que 32 heures par semaine, il doit réduire son activité professionnelle à $32 \div 2 = 16$ heures par semaine.

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

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

Etant 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 (un congé parental) ou pour chacun des enfants (multiplication des congés selon le nombre d'enfants).

Question 62

Quelle est la rémunération pendant le congé parental ?

Pendant la durée du congé parental, la personne est rémunérée non pas par son employeur, mais par la CNPF.

En cas de congé à plein temps de 6 mois, l'indemnité correspond à 1.778,31 € bruts par mois. En cas de congé à temps partiel, l'indemnité s'élève à 889,15 € bruts par mois.

Ces montants sont indépendants du revenu touché par la personne et de sa durée du travail avant son départ en congé parental (minimum : un mi-temps par rapport à la durée de travail normale dans l'entreprise).

Précisons que l'indemnité de congé parental :

- a) est exempte d'impôts ;
- b) est soumise au paiement d'une cotisation pour l'assurance maladie (2,7 %) et de la contribution dépendance (1,4 %) ;
- c) ne donne pas lieu au paiement de la cotisation pour l'assurance pension, celle-ci étant payée par l'Etat (part patronale et part salariale).

Question 63

L'indemnité de congé parental est-elle saisissable ?

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.

Question 64

L'employeur peut-il refuser d'accorder un congé parental ?

La réponse à cette question n'est pas la même suivant qu'il s'agit du premier ou du deuxième 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 formes et délai légaux.

Le non-respect de ces formes 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^{ème} congé, l'employeur a la possibilité non pas de le refuser, mais de reporter le début du congé à une date ultérieure (voir question 65).

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

1. La personne demande un congé parental à temps partiel de 12 mois. L'employeur peut refuser d'accorder cette formule de congé. Le parent doit alors ou bien prendre son congé à plein temps sur 6 mois ou bien renoncer à sa demande.
2. La demande est faite par une personne qui a changé d'employeur dans l'année précédant le début du congé. Cette personne peut bénéficier d'un congé parental si le nouvel employeur donne son accord. Ce dernier peut refuser.
3. Dans l'hypothèse d'une embauche d'un salarié, qui est déjà en congé parental, le nouvel employeur n'est pas obligé d'accepter la poursuite du congé parental. En cas d'accord du nouvel employeur, le congé parental doit toutefois être continué sans interruption.
4. tant que le salarié est en période d'essai, l'employé est en droit de refuser un congé parental.

Question 65

L'employeur peut-il retarder le début du congé parental ?

Pour cette question également, la réponse n'est pas la même suivant qu'il s'agit du premier ou du deuxième congé parental.

S'agissant du premier congé, l'employeur ne peut pas en reporter le début à une date ultérieure.

Le premier congé commence toujours à la fin du congé de maternité ou du congé d'accueil.

Concernant le deuxième congé, l'employeur peut remettre le début du congé à une date autre que celle indiquée sur la demande du salarié.

Les raisons qui lui permettent de procéder à ce report sont :

- a. la perturbation de l'organisation de l'entreprise en cas de demandes simultanées ;
- b. l'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 ;
- c. la nature de la fonction occupée par le salarié qui est cadre supérieur et participe à la direction effective de l'entreprise ;
- d. la demande intervenant pendant une période saisonnière ;
- e. la demande présentée dans une entreprise occupant moins de 15 salariés.

En principe, l'employeur peut retarder le début du congé de 2 mois au maximum. Ce délai est prolongé :

- a. à 6 mois maximum pour les entreprises de moins de 15 salariés ;
- b. jusqu'à la fin de la saison pour les entreprises ayant une activité saisonnière.

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.

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.

Question 66

Le congé parental peut-il être pris en plusieurs étapes ?

Non, le congé parental n'est pas fractionnable, le parent doit le prendre en une seule fois. Il ne peut pas décider par exemple de prendre dans un premier temps seulement 2 mois de congé et de prendre les 4 mois restants plus tard.

Les 6 respectivement 12 mois de congé parental doivent être pris en entier et en une seule fois.

Question 67

Les deux parents peuvent-ils prendre un congé parental au même moment ?

Il est en principe interdit à un parent de prendre son congé parental au même moment que son conjoint.

Il existe cependant une exception à ce principe : si le congé parental est pris à temps partiel, les deux parents peuvent partir en congé parental à la même époque. Dans ce cas, ils doivent répartir leur congé de façon à assurer une présence permanente auprès de l'enfant (p.ex. la mère prend son congé parental le matin et le père l'après-midi).

Question 68

Si un des parents renonce à son congé parental, l'autre a-t-il droit à deux congés parentaux ?

Non, si un parent (soit la mère, soit le père) ne prend pas lui-même son congé parental, ce dernier est perdu. Il ne peut pas renoncer à son droit au profit de son conjoint. La loi dit clairement que le congé parental n'est pas transférable d'un parent à l'autre.

Question 69

L'employeur peut-il licencier une personne en congé parental ?

Licenciement avec préavis

L'interdiction faite à l'employeur de licencier avec préavis le bénéficiaire d'un congé parental (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 2 mois avant le début du congé de maternité / dès le jour avant le début du congé d'accueil en cas d'adoption.

Pour le 2^{ème} congé, elle joue pendant les 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.

Licenciement avec effet immédiat

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.

À NOTER

Les juges affirment de manière constante que cette protection n'empêche pas l'employeur de cesser son activité. Il peut alors licencier le salarié en congé parental en respectant le préavis légal. Ce licenciement pour motif économique entraîne la fin du contrat et par conséquent du congé parental du salarié. À partir de la date de fin de son contrat de travail, le salarié perd pour l'avenir le bénéfice de ses indemnités de congé parental versées par la Caisse nationale des prestations familiales.

Comment est alors calculée l'indemnité compensatoire de préavis éventuelle⁸ ou l'indemnité de départ⁹ du salarié licencié pendant son congé parental à temps partiel ?

Le Code du travail ne répond pas expressément à ces questions.

⁸ Exemples :

- Le congé parental cesse avant la fin du préavis du salarié, l'employeur doit verser une indemnité compensatoire de préavis pour la période restant à courir.
- Licenciement pour faute grave abusif entraînant la condamnation de l'employeur à verser une indemnité compensatoire de préavis.

⁹ L'indemnité de départ est due à tout salarié licencié qui a une ancienneté de service d'au moins cinq ans dans l'entreprise. Elle est en principe calculée sur base des salaires ou traitements bruts effectivement versés au salarié au cours des douze derniers mois, qui précèdent la notification du licenciement. Pour les salariés ayant été occupés successivement à temps plein et à temps partiel, le Code du travail prévoit que l'indemnité de départ est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités. En vertu de la jurisprudence de la CJCE, ce calcul proportionnel ne devrait pas être appliqué au salarié en congé parental à temps partiel. Son indemnité de départ devrait se baser sur les salaires ou traitements bruts effectivement versés au salarié au cours des douze derniers mois, qui précèdent le congé parental.

Une décision de la CJCE¹⁰ a affirmé qu'en cas de licenciement par l'employeur, sans motif grave et sans respecter le délai de préavis, d'un salarié à temps plein, pendant que celui-ci bénéficie d'un congé parental à temps partiel, son indemnité compensatoire de préavis doit être déterminée sur la base de la rémunération perçue avant son départ en congé parental.

Cette décision devrait donc inspirer le législateur luxembourgeois, afin qu'il insère des dispositions dans le même sens dans le Code du travail.

Même sans modification du Code du travail, les juges devraient également, si l'occasion se présentait, tenir compte de cette décision et trancher dans le même sens que le CJCE.

Question 70

Quels sont les droits du salarié pendant son 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 à la poste, 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 ou le 31 décembre de l'année suivante, suivant la date de reprise de travail du salarié après le congé parental).

¹⁰ Arrêt de la Cour de justice des communautés européennes du 22 octobre 2009, affaire C-116/08

Question 71

L'employeur doit-il réintégrer la personne à la fin du congé parental ?

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.

Question 72

Qu'arrive-t-il dans l'hypothèse où le bénéficiaire décide à la fin de son congé parental de ne pas reprendre le travail ?

La loi a instauré 2 étapes cumulatives :

- 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.

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

- 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.

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 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^{ème} étape)

constitue un motif légitime de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave par l'employeur.

Question 73

Qu'arrive-t-il si l'enfant décède ou s'il y a rejet d'adoption pendant le congé parental ?

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.

Question 74

Qu'arrive-t-il en cas de 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.

Question 75

Quelle est l'incidence d'un nouveau congé de maternité ou congé d'accueil pendant le congé parental ?

La survenance, pendant le congé parental de la mère, 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.

Toutefois, si le congé parental a été pris par le père, il n'est pas interrompu par un nouveau congé de maternité.

Question 76

Quelles sont les sanctions de 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 cas suivants :

1. 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.

2. 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, 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.

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.

Question 77

Quelle est l'incidence de la cessation des affaires de l'employeur pour cause de faillite, de décès, ou d'incapacité physique sur le congé parental ?

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 devrait dans ces cas, également entraîner 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.

Question 78

Quelles sont les modalités de conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) 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.

Demande pour obtenir un congé parental**(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.

Demande pour obtenir un congé parental (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^{ème} 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^{ème} anniversaire de l'enfant.

Lettre informant de la volonté 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 : résiliation de mon contrat de travail

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.

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

DEMANDE D'UNE INDEMNITE DE CONGE PARENTAL

Print

Reset

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

Nom		Prénom	
Adresse		Rue	Numéro
Indicatif Pays	Code postal	Localité	
Numéro de Téléphone		Numéro de la sécurité Sociale	
Numéro compte bancaire ou CCP		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)

<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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(esse):

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

Signature

Instructions ==> voir page 2



Caisse nationale
des prestations familiales
du Grand-Duché de
Luxembourg

DEMANDE D'UNE INDEMNITE DE CONGE PARENTAL

(Loi du 12 février 1999)

Adresse : 1A, Bd Prince Henri Boîte postale 394 L - 2013 LUXEMBOURG Tél.: 47 71 53-1 Fax: 47 71 53-348

Instructions

Madame, Monsieur,

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

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

1. Demandeur(eresse)

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

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

2. Congé parental pour lequel l'indemnité est demandée ⇒ Prière de cocher et de remplir la rubrique qui convient

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

2) **congé jusqu'à l'âge de 5 ans**: Le parent qui demande le congé parental en second lieu, peut le prendre jusqu'à l'âge de 5 ans accomplis de l'enfant.

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

3. Forme du congé parental (congé à plein temps ou à temps partiel) ⇒ Prière de cocher et de remplir ce qui convient

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

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

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

<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

TEXTES LÉGAUX APPLICABLES

Articles du Code du travail ayant trait au congé parental

Section 6. Congé parental

[Loi du 22 décembre 2006]

Art. L. 234-43. [1] Il est institué un congé spécial dit « congé parental », accordé en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants pour lesquels sont versées des allocations familiales et qui remplissent à l'égard de la personne qui prétend au congé parental les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales, tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de cinq ans accomplis.

Peut prétendre au congé parental toute personne, ci-après appelée « le parent », pour autant qu'elle

- 1) est domiciliée et réside d'une façon continue au Luxembourg, ou relève du champ d'application des règlements communautaires ;
- 2) est occupée légalement sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter, ainsi que sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, auprès d'un même employeur légalement établi au Grand-Duché de Luxembourg, moyennant contrat de travail ou d'apprentissage, pour une durée mensuelle de travail au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention collective de travail et est détenteur d'un tel contrat pendant toute la durée du congé parental ;
- 3) est affiliée obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article 1^{er}, alinéa 1, sous 1, 2, et 10 du Code des assurances sociales ;
- 4) élève dans son foyer le ou les enfants visés depuis la naissance ou l'accueil en vue de l'adoption en ce qui concerne le congé parental prévu à l'article L. 234-45, paragraphe 3 et au moins à partir de la date prévue à l'article L. 234-46, paragraphe 2 pour la notification de la demande en ce qui concerne le congé parental prévu à l'article L. 234-45, paragraphe 4 et s'adonne principalement à leur éducation pendant toute la durée du congé parental ;
- 5) n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement prestée, y compris les heures supplémentaires éventuelles, ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail.

[2] La condition d'occupation et d'affiliation continue pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

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 durée d'occupation requise par le paragraphe 1^{er} ci-avant.

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 au Luxembourg.

Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué de l'accord du nouvel employeur.

Si le changement d'employeur intervient pendant le congé parental, celui-ci doit être continué sans interruption.

Par dérogation aux dispositions du paragraphe 1^{er}, alinéa 2, deuxième tiret, les salariés occupés auprès d'une entreprise légalement établie au Grand-Duché de Luxembourg et dont l'activité normale se déroule sur le territoire luxembourgeois sont admis au bénéfice du congé parental lorsqu'ils sont détachés sur un lieu de travail situé à l'étranger au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

(3) 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 pris 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.

(4) Les conditions de l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales sont présumées être remplies dans le chef de l'enfant à adopter lorsque le congé d'accueil prévu à l'article L. 234-56 a été indemnisé par l'autorité ou l'organisme compétent.

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

Art. L. 234-44. Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article L. 234-43, a droit, sur sa demande, à un congé parental de six mois par enfant.

En accord avec le ou les employeurs, le parent bénéficiaire peut prendre un congé parental à temps partiel de douze mois. Dans ce cas, son activité professionnelle doit être réduite au moins de la moitié de la durée mensuelle normale de travail lui applicable en vertu de la loi ou de la convention collective de travail.

En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le congé parental est accordé intégralement pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption. La demande du congé parental s'applique à tous les enfants visés.

Le droit au congé parental prend fin lorsque l'une des conditions prévues à l'article L. 234-43 cesse d'être remplie.

Art. L. 234-45. (1) Le congé parental doit être pris en entier et en une seule fois. À l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi sous réserve de la faculté laissée au salarié de mettre fin à son contrat de travail dans les formes prévues par les articles L. 124-4 et L. 124-13. Le congé parental ne peut pas être accordé deux fois au même parent pour le ou les mêmes enfants. Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

(2) Les deux parents ne peuvent pas prendre en même temps le congé parental à plein temps.

Cette disposition s'applique également au cas 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 ce 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 prévu par la présente loi est alors reporté jusqu'à la fin du congé en cours, sous réserve de la limite d'âge prévue à l'article L. 234-43, paragraphe 1^{er}.

Cependant, en cas de congé parental à temps partiel, les deux parents peuvent répartir le congé de façon à assurer une présence permanente auprès de l'enfant.

(3) L'un des parents doit prendre son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, sous peine de la perte dans son chef et du droit au congé parental et de l'indemnité dudit congé parental.

Par exception à l'alinéa 1 du présent paragraphe, le parent qui vit seul avec son ou ses enfants dont il a la garde a droit à un congé parental s'il remplit les autres conditions légales.

Au cas où un congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental éventuellement dû au titre du présent paragraphe doit être pris à partir du premier jour de la neuvième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

(4) Le parent qui ne remplit pas la condition visée à l'alinéa 1 du paragraphe 3, mais pour autant que les autres conditions prévues par la présente loi soient respectées, a un droit dans son chef à un congé parental non indemnisé de trois mois.

(5) L'autre parent peut prendre son congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant. Le congé doit être pris au moins à raison de la moitié des mois avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de cinq ans accomplis.

(6) Le congé parental entamé prend fin en cas de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande. Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès ou le rejet de la demande d'adoption.

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.

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 à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

(7) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou du congé parental consécutif au congé de maternité, le père peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé l'employeur. La même disposition s'applique à la mère en cas de décès du père avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

(8) Les dispositions du présent article sont pareillement applicables si l'un des parents bénéficie d'un congé équivalent au titre d'un régime non luxembourgeois.

(9) Les modalités d'application du présent article peuvent être précisées par règlement grand-ducal.

Art. L. 234-46. (1) Le parent qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article L. 234-45, paragraphe 3 doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article L. 234-45, paragraphe 3 doit notifier sa demande à son employeur dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

(2) Le parent qui entend exercer son droit au congé parental conformément à l'article L. 234-45, paragraphe 5, doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins six mois avant le début du congé parental.

(3) Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution pratique du présent article.

Art. L. 234-47. (1) L'employeur est tenu d'accorder le congé parental demandé conformément à l'article L. 234-46. Il peut refuser le congé si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus, sauf dans les cas visés à l'article L. 234-45, paragraphe 7.

(2) L'employeur peut exceptionnellement requérir le report du congé sollicité conformément à l'article L. 234-46, paragraphe 2 à une date ultérieure pour les raisons et dans les conditions spécifiées au paragraphe 3 ci-après. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

(3) Le report du congé sollicité ne peut avoir lieu que pour les raisons et dans les conditions suivantes :

- lorsqu'une proportion significative d'un département, d'une entreprise demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée ;

- lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'œuvre dans la branche visée ;
- lorsque le salarié est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'entreprise ;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière ;
- lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de quinze salariés liés par un contrat de travail, sans qu'il soit distingué entre salariés.

Aucun report n'est justifié en cas de survenance d'un événement grave, dont les conséquences sont en relation avec l'enfant et pour lequel l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du salarié s'avèrent indispensables, notamment :

1. en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent, justifiée par certificat médical ;
2. en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente.

Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines. Lorsque le salarié travaille auprès de plusieurs employeurs, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les employeurs.

En cas de report du congé, l'employeur doit proposer au salarié dans un mois une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière. Pour une entreprise occupant moins de quinze salariés, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout report d'un congé parental. Le salarié concerné, la délégation du personnel, un syndicat représentatif au plan national représenté au sein de la délégation du personnel ou lié par convention collective de travail à l'entreprise ou le délégué à l'égalité peuvent saisir d'abord l'Inspection du travail et des mines, s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut prévenir ou aplanir les divergences. Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du report, l'une des parties peut immédiatement saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé.

Art. L. 234-48. (1) Pendant la durée du congé parental à plein temps, le contrat de travail est suspendu intégralement. Pendant la durée du congé parental à temps partiel, le contrat de travail à plein temps est suspendu partiellement.

(2) À partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental, tel que défini à l'article L. 234-46, paragraphes 1^{er} et 2 et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article L. 124-2. Cette disposition s'applique tant au congé à plein temps qu'au congé à temps partiel. La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

(3) Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la

voie du greffe, devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(4) 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 à celui qu'il devrait respecter en cas de démission conformément à l'article L. 124-4, alinéa 2.

Toutefois, l'obligation visée à l'alinéa qui précède ne dispense pas le salarié de notifier en due forme à l'employeur la résiliation du contrat, la notification ne pouvant cependant avoir lieu qu'au plus tôt le premier jour suivant le dernier jour du congé parental.

Le défaut non justifié par un motif grave et légitime de reprise du travail à l'expiration du congé parental en l'absence de l'information au sens de l'alinéa 1 qui précède ou de la notification de la démission conformément à l'alinéa 2 qui précède constitue un motif légitime de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave par l'employeur.

(5) Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat de travail par l'employeur pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

(6) Dans le cas d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, et par exception à l'article L. 234-45, paragraphe 3, alinéa 1, première phrase, le droit au congé parental ne peut prendre effet et le congé ne peut être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai.

L'apprenti peut demander le report du congé parental visé ci-avant s'il prouve que par le fait du congé, il doit doubler l'année de formation en cours ou qu'il n'est pas admis à l'examen à la fin de l'année en cours.

Cette demande se fait dans la même forme que la demande prévue à l'article L. 234-46 et est transmise en copie à la Caisse nationale des prestations familiales.

Dans ces cas, le congé parental est accordé aux deux parents conformément à l'article L. 234-45, paragraphe 5.

(7) Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

La durée de congé parental est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

(8) La période de congé parental est prise en compte comme période de stage au titre de l'article 25 du Code des assurances sociales et de l'article L. 234-43, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, deuxième tiret ci-avant.

(9) 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. 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.

(10) En exécution de l'article L. 162-12, paragraphe 5, les salariés bénéficiant d'un congé parental ont droit à l'accès aux mesures de formation continue organisées ou offertes par l'employeur, afin de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

(11) Sans préjudice du paragraphe qui précède, l'employeur et le salarié 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 salarié assistera à des manifestations organisées par ou à la demande de l'employeur, et notamment des réunions de service, des réunions ou séances d'information sur, notamment, 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 des mesures prévues à l'alinéa qui précède.

Les mesures prévues ne peuvent pas avoir pour but ou pour effet la participation du salarié au travail normal et courant de l'entreprise, ni à l'exécution de surcroûts de travail. La violation de cette disposition donne droit à dommages-intérêts au profit du salarié.

Le salarié peut dénoncer unilatéralement l'avenant visé à l'alinéa 2 qui précède. Cette dénonciation se fera soit par lettre recommandée à la poste, 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 ne donnera lieu à aucune sanction ni civile, ni pénale et ne constituera pas un motif de licenciement.

Art. L. 234-49. (1) Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux.

(2) En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d'accueil, celui-ci interrompt le congé parental. La fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l'un des parents est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci.

Articles du Code du travail relatifs au contrat de travail à durée déterminée

Art. L. 122-1. (1) Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable ; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

(2) Sont notamment considérés comme tâche précise et non durable au sens des dispositions du paragraphe (1) :

1. le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu pour des motifs autres qu'un conflit collectif de travail ou le manque de travail résultant de causes économiques ou d'intempéries, ainsi que le remplacement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée dont le poste est devenu vacant, dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin ;

(Loi du 22 décembre 2006) « 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 pas 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. »

2. l'emploi à caractère saisonnier défini par règlement grand-ducal ;
3. les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de ces emplois, la liste de ces secteurs et emplois étant établie par règlement grand-ducal ;
4. l'exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle définie et ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise ;
5. l'exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise ;

6. l'exécution de travaux urgents rendue nécessaire pour prévenir des accidents, pour réparer des insuffisances de matériel, pour organiser des mesures de sauvetage des installations ou des bâtiments de l'entreprise de manière à éviter tout préjudice à l'entreprise et à son personnel ;
7. l'emploi d'un chômeur inscrit à l'Administration de l'emploi, soit dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active, soit appartenant à une catégorie de chômeurs déclarés éligibles pour l'embauche moyennant contrat à durée déterminée, définie par un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés. Les critères déterminant les catégories de chômeurs éligibles tiennent notamment compte de l'âge, de la formation et de la durée d'inscription du chômeur ainsi que du contexte social dans lequel il évolue ;
8. l'emploi destiné à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi ;
9. l'emploi pour lequel l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Les emplois visés sous 8 et 9 doivent faire l'objet d'un agrément préalable par le ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Un règlement grand-ducal pris sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés peut compléter l'énumération du paragraphe qui précède ; il en est de même des conventions collectives de travail.

(3) Par dérogation aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent, peuvent être des contrats de travail à durée déterminée :

1. les contrats de travail conclus avec le personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg ;
2. les contrats de travail conclus par les intermittents du spectacle, tels que définis à l'article 3 de la loi modifiée du 30 juillet 1999 concernant a) le statut de l'artiste professionnel indépendant et de l'intermittent du spectacle b) la promotion de la création artistique, soit avec une entreprise de spectacle, soit dans le cadre d'une production cinématographique, audiovisuelle, théâtrale ou musicale.

Art. L. 122-2. (1) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 121-4, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit comporter, outre la définition de son objet, les indications ci-après :

1. lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme ;
2. lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu ;
3. lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent ;
(Loi du 22 décembre 2006) « Au cas où il s'agit d'un remplacement indirect d'un salarié absent pour cause de congé parental, le contrat indiquera le nom de ce salarié, même si le remplacement s'effectue sur un autre poste ».
4. la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
5. le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article L. 122-5, paragraphe (1).

(2) À défaut d'écrit ou d'écrit spécifiant que le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, celui-ci est présumé conclu pour une durée indéterminée ; la preuve contraire n'est pas admissible.

Art. L. 122-3. (1) Le contrat conclu pour une durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Il peut toutefois ne pas comporter un terme fixé avec précision, lorsqu'il est conclu dans les cas suivants :

1. pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, pour un motif autre qu'un conflit collectif de travail, ou pour remplacer un salarié dont le poste est devenu vacant avant l'entrée en service de son successeur ;
2. pour des emplois à caractère saisonnier ;
3. pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de cet emploi.

Lorsque dans ces cas le contrat ne comporte pas de terme précis, il doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'empêchement du salarié absent ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

(Loi du 22 décembre 2006) « (2) Le contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent pour congé parental peut débuter au plus tôt trois mois avant la date du début du congé parental et prendre fin au plus tard trois mois après la fin du congé parental du salarié remplacé.

(3) Le contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent pour congé parental consécutif à un congé de maternité peut débuter au plus tôt trois mois avant la date du début du congé de maternité et prendre fin au plus tard trois mois après la fin du congé parental du salarié remplacé. »

Articles du Code de la sécurité sociale ayant trait à l'indemnité du congé parental

Chapitre VI - Indemnité de congé parental

Art. 306. (1) Pendant la durée du congé parental accordé en application des articles L. 234-43 à L. 234-49 du Code du travail, 29bis à 29septies de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis à 30septies de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux la rémunération de travail est remplacée par une indemnité pécuniaire forfaitaire, désignée par la suite « l'indemnité », qui est fixée à 1.778,31 euros par mois pour le congé à plein temps et à 889,15 euros par mois pour le congé parental à temps partiel. Elle est versée¹¹ en tranches mensuelles pendant toute la durée du congé parental prévue par le présent chapitre.

L'indemnité n'est pas due en cas d'attribution d'un congé parental en application des articles L. 234-45, paragraphe 4 du Code du travail, 29quater, paragraphe 4, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30quater, paragraphe 4 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

(2) Le droit à l'indemnité est encore ouvert au travailleur non salarié pendant la durée du congé parental, accordé en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants pour lesquels sont versées des allocations familiales et qui remplissent à l'égard de la personne qui prétend au congé parental les conditions prévues à l'article 270, alinéas 2 et 3, tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de cinq ans accomplis, à condition

- a. qu'il soit domicilié et réside d'une façon continue au Luxembourg, ou relève du champ d'application des règlements communautaires ;
- b. qu'il soit établi légalement sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter ;
- c. qu'il soit affilié obligatoirement et d'une manière continue à ce titre pendant au moins douze mois précédant immédiatement le début du congé parental à ce titre en application de l'article 1^{er}, alinéa 1, sous 4), 5) et 10) du présent Code ;

¹¹ Par la Caisse nationale des prestations familiales (CNPF)

- d. qu'il élève dans son foyer le ou les enfants visés depuis la naissance ou l'accueil en vue de l'adoption et s'adonne principalement à leur éducation pendant toute la durée du congé parental en ce qui concerne le congé parental consécutif au congé de maternité et au moins à partir de la date prévue à l'article 307, paragraphe 2, alinéa 2 pour la notification du congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant ;
- e. qu'il n'exerce aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exerce pendant la durée du congé parental à temps partiel une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement prestée ne dépasse la moitié de la durée mensuelle normale de travail.

La condition d'affiliation continue pendant les douze mois précédant immédiatement le début du congé parental ne vient pas à défaillir par une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas sept jours au total.

Est assimilée au congé d'accueil la période indemnisée au même titre par la caisse de maladie compétente pour les professions visées à l'article 1^{er}, alinéa 1, sous 4) et 5) du présent Code.

La durée et les modalités du congé parental alloué au travailleur non salarié sont déterminées par référence aux dispositions des articles L. 234-44 et L. 234-45 du Code du travail. Elles peuvent être précisées par règlement grand-ducal. Le même règlement peut déterminer les délais dans lesquels le parent exerçant une activité indépendante qui entend prendre son congé parental doit notifier le début du congé à la Caisse nationale des prestations familiales et en rapporter la preuve.

[3] L'indemnité est exempte d'impôts et de cotisations d'assurance sociale à l'exception de la cotisation d'assurance maladie pour soins de santé et de la contribution dépendance qui seront déduites d'office par la Caisse du montant mensuel de l'indemnité prévue au paragraphe 1^{er} du présent article. La part patronale de la cotisation d'assurance maladie est dans tous les cas à charge de la Caisse. L'abattement pour la cotisation d'assurance dépendance est déduit forfaitairement pour toutes les catégories d'assurés.

[4] L'indemnité est mise en compte intégralement en vue de la détermination des prestations dues au titre de la loi modifiée du 29 avril 1999 portant création d'un droit à un revenu minimum garanti.

[5] L'indemnité est continuée en cas de survenance d'une maladie pendant le congé parental pour autant que les autres conditions restent remplies. Le droit à l'indemnité pécuniaire de maladie ou à la continuation de la rémunération est suspendu. Toutefois, en cas de congé parental à temps partiel, ce droit est maintenu pour la durée de travail restante.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, le paiement de l'indemnité cesse et l'indemnité pécuniaire de maladie est seule versée dans les cas où le bénéficiaire d'un congé parental à temps partiel est non-salarié.

[6] L'indemnité est suspendue pendant la période nécessaire pour la protection de la sécurité ou de la santé de la femme enceinte ou allaitante prévue à l'article L. 334-4, paragraphe 5 du Code du travail.

[7] En cas de cessation du congé parental, le bénéficiaire a droit à un prorata de l'indemnité pour la fraction du mois entamée.

[8] Toutefois, en cas de violation des dispositions des articles L. 234-43, paragraphe 1^{er}, et L. 234-45, paragraphe 1^{er}, première phrase, du Code du travail, 29bis, paragraphe 1^{er} et 29quater, paragraphe 1^{er}, première phrase, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et 30bis, paragraphe 1^{er} et 30quater, paragraphe 1^{er}, première phrase, de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux 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, les mensualités déjà versées donnent lieu à restitution

intégrale. Toutefois, 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 restant acquises. La preuve de la nécessité économique incombe au parent bénéficiaire.

Les exceptions prévues au point b) ci-dessus ne sont prises 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.

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

Art. 307. (1) Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent qui a obtenu le congé parental doit présenter une demande écrite à la Caisse.

(2) La demande présentée par le parent salarié doit être dûment certifiée par l'employeur et remise à la Caisse au plus tard dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur pour ce qui est du congé consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil et dans la quinzaine de la notification de la décision de l'employeur, ou, à défaut, dans la quinzaine de l'expiration du délai de quatre semaines prévu en cas de report du congé pour ce qui est du congé demandé par l'autre parent.

Le parent qui exerce une activité indépendante certifie le début de son congé parental moyennant déclaration sur l'honneur jointe à sa demande, qui est à notifier à la Caisse deux mois avant le début du congé de maternité en ce qui concerne le congé parental consécutif au congé de maternité et au moins six mois avant le début du congé parental jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant.

(3) La naissance dûment certifiée par l'officier de l'état civil doit être déclarée à la Caisse dans le même délai à compter de la déclaration prévue à l'article 55 du Code civil, ensemble avec les attestations nécessaires à la détermination du droit et de la période de paiement.

En cas d'allaitement, la prolongation du congé de maternité doit être communiquée à la Caisse avant la septième semaine suivant l'accouchement.

Dans le cas contraire, le parent concerné en informe par écrit la Caisse dans le même délai.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de cinq ans, les adoptants doivent transmettre à la Caisse, ensemble avec la demande prévue au paragraphe 2, un certificat du tribunal attestant que la procédure en vue de l'adoption a été entamée.

(4) Dès que le début du congé parental peut être déterminé sur base des pièces justificatives fournies, en l'occurrence sur base de la communication du terme du congé de maternité par l'organisme gestionnaire de l'indemnité pécuniaire de maternité en ce qui concerne le congé demandé consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, la Caisse notifie aux parents la décision d'octroi de l'indemnité et la période pour laquelle l'indemnité est accordée. En même temps, elle en informe utilement l'employeur du parent salarié et l'Administration de l'emploi.

À partir de la notification de la décision d'octroi de l'indemnité, le choix du congé parental est définitif et 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 prévue à l'article 306.

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, alinéa 4, le président du comité directeur de la Caisse nationale des prestations familiales 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 Caisse donne lieu à restitution.

Lorsque la Caisse constate que l'une des conditions d'attribution n'est pas remplie ou vient à défaillir, elle en informe aussitôt le parent concerné par décision motivée et recommandée à la poste avec copie à l'employeur.

(5) L'indemnité demandée conformément aux paragraphes (2) et (3) du présent article 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.

(6) Un règlement grand-ducal pourra prévoir les conditions et modalités d'application du présent article aux fonctionnaires, employés ou ouvriers de l'Etat, des communes, des établissements publics et de la Société nationale des chemins de fer.

Art. 308. (1) L'indemnité accordée pour le congé consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil n'est cumulable ni avec l'allocation d'éducation ou une prestation non luxembourgeoise de même nature, ni avec une prestation non luxembourgeoise due au titre d'un congé parental, accordées pour le ou les mêmes enfants, à l'exception de l'allocation d'éducation prolongée pour un groupe de trois enfants ou plus ou pour un enfant handicapé, ou d'une prestation non luxembourgeoise équivalente.

(2) Au cas où l'un des parents demande et accepte, nonobstant l'interdiction de cumul et même postérieurement à la cessation du paiement de l'indemnité, une prestation non luxembourgeoise telle que visée à l'alinéa précédent pour la période jusqu'à l'âge de deux ans de l'enfant, les mensualités de l'indemnité déjà versées donnent lieu à restitution. En cas de cumul avec une allocation d'éducation prévue à l'article 299, l'indemnité accordée pour le congé parental est maintenue et le montant de l'allocation d'éducation déjà versé est compensé avec les mensualités de l'indemnité à échoir. À défaut de pouvoir être compensé, le montant visé ci-avant donne lieu à restitution.

(3) Le parent qui a bénéficié de l'allocation d'éducation ou d'une prestation non luxembourgeoise de même nature n'a plus droit, pour le même enfant, à l'indemnité accordée pour le congé (pris en deuxième lieu) jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant.

(4) L'indemnité accordée pour le congé pris (en deuxième lieu) jusqu'à l'âge de cinq ans accomplis de l'enfant ne peut être versée simultanément avec l'allocation d'éducation ou une prestation non luxembourgeoise de même nature demandée par l'autre parent pour le ou les mêmes enfants, à l'exception de l'allocation d'éducation prolongée pour un groupe de trois enfants ou plus ou pour un enfant handicapé ou d'une prestation non luxembourgeoise équivalente. Au cas où les deux prestations sont demandées pour la même période, seule l'indemnité de congé parental est versée. Le montant correspondant aux mensualités de l'allocation d'éducation ou de la prestation non luxembourgeoise déjà versées cumulativement avec l'indemnité accordée pour le congé parental est compensé avec les mensualités de l'indemnité à échoir. À défaut de pouvoir être compensé, le montant visé ci-avant donne lieu à restitution.

(5) En cas de concours des deux prestations dans le chef du même parent pour deux enfants différents, les mensualités de l'allocation d'éducation échues pendant la durée du congé parental sont suspendues. Le montant mensuel de l'allocation de même nature versée au titre d'un régime non luxembourgeois est déduit du montant mensuel de l'indemnité accordée pour le congé parental jusqu'à concurrence de six mensualités par enfant. À défaut de pouvoir être compensé, le montant visé ci-avant donne lieu à restitution.

[...]

Cession, mise en gage et saisie des prestations

Art. 314. (1) Toutes les prestations prévues au présent livre peuvent être cédées, mises en gage ou saisies pour couvrir des frais avancés pour l'entretien ou l'éducation des enfants bénéficiaires.

(2) Les prestations prévues aux articles 272, 275, 303 et 306 peuvent en outre être cédées, mises en gage ou saisies pour couvrir :

- 1) 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 les enfants bénéficiaires ;

- 2) les mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt consenti pour la construction ou l'acquisition, d'un logement familial, à condition que les enfants bénéficiaires soient héritiers réservataires du débiteur concerné ;
- 3) une avance qui a été faite à l'attributaire par une institution de sécurité sociale.

Pour l'application du présent paragraphe, les limites suivantes sont applicables :

- les prestations prévues aux articles 272, 275 et 303 peuvent être cédées, mises en gage ou saisies jusqu'à concurrence de la moitié du terme mensuel dû ;
- la prestation prévue à l'article 306 peut être cédée, mise en gage ou saisie dans les limites fixées par la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes.

[3] Les prestations prévues aux articles 285 et 294 peuvent en outre être cédées ou saisies pour les frais de couche.

[4] Dans tous les autres cas, les prestations prévues au présent livre ne peuvent être ni cédées, ni saisies, ni mises en gage.



4 LE CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES

Question 79

Quel est l'objectif du congé pour raisons familiales ?

Grâce au congé pour raisons familiales, les parents ayant à charge un enfant de moins de 15 ans, qui est gravement malade, peuvent rester à son chevet pendant les premiers moments de la maladie et chercher d'autres solutions de garde dans l'hypothèse où la maladie devait durer plus longtemps.

La limite d'âge de 15 ans ne s'applique pas aux enfants bénéficiant de l'allocation spéciale d'enfant handicapé.

Question 80

Dans quels cas s'applique le congé pour raisons familiales ?

Un congé pour raisons familiales est accordé en cas de maladie 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.

Question 81

Qui peut bénéficier d'un congé pour raisons familiales ?

Bien que le Code du travail ne vise que les salariés, 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.

Question 82

Quelle est la durée du congé pour raisons familiales ?

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 familiale 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.

Question 83

Les jours de congé sont-ils fractionnables ?

Contrairement à ce qui est prévu pour le congé parental, le congé pour raisons familiales ne doit pas être pris 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.

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.

Question 84

Quelles sont les formalités à observer à l'égard de 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.

Question 85

Qui paie le salaire pendant un congé pour raisons familiales ?

Les jours pris à titre de congé pour raisons familiales sont indemnisés non par l'employeur, mais par la caisse de maladie compétente.

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 Caisse nationale de santé, sur base du certificat médical du salarié.

Question 86

Le salarié en congé pour raisons familiales peut-il être licencié ?

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 :

1. Le bénéficiaire n'a pas informé son employeur le premier jour de son absence.
2. Le certificat médical n'est pas soumis à l'employeur.
3. 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.
4. Le bénéficiaire a commis une faute grave.

Question 87

Un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée peut-il prétendre à un congé pour raisons familiales ?

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.

Question 88

Un congé pour raisons familiales est-il dû au salarié qui est encore en période d'essai ?

La réponse à cette question est positive. 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.

TEXTES LÉGAUX APPLICABLES

Articles du Code du travail ayant trait au congé pour raisons familiales

Section 7. Congé pour raisons familiales

Art. L. 234-50. Sans préjudice des dispositions plus favorables prévues dans les conventions collectives, il est institué un congé spécial dit « congé pour raisons familiales ».

Art. L. 234-51. Peut prétendre au congé pour raisons familiales, le salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de quinze ans accomplis, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant pour lequel les allocations familiales sont accordées par la Caisse nationale des prestations familiales dans le chef du bénéficiaire.

La limite d'âge de quinze ans accomplis ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient 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.

(Loi du 13 mai 2008)

Art. L. 234-52. La durée du congé pour raisons familiales ne peut pas dépasser deux jours par enfant et par an.

Pour les enfants visés au troisième alinéa de l'article L. 234-51, la durée du congé pour raisons familiales est portée à quatre jours par an.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.

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

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

Art. L. 234-53. L'absence du bénéficiaire au titre d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci.

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

Art. L. 234-54. (1) La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.

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

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

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

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

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

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

Art. L. 234-55. Toute contestation relative au congé pour raisons familiales relevant d'un contrat de travail ou d'apprentissage entre un employeur, d'une part, et un salarié, d'autre part, est de la compétence des tribunaux du travail.

Articles du Code de la sécurité sociale ayant trait au congé pour raisons familiales

Indemnité pécuniaire de maladie

Art. 9. En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, la perte de revenu professionnel est compensée par l'attribution d'une indemnité pécuniaire de maladie.

L'indemnité pécuniaire de maladie est due pareillement pendant les périodes de congé pour raisons familiales, déterminées par référence à l'article L. 234-51 du Code du travail.

L'indemnité pécuniaire de maladie est encore due pendant les périodes déterminées par référence à l'article L. 234-66 du Code du travail.

Règlement grand-ducal du 10 mai 1999 définissant les maladies ou déficiences d'une gravité exceptionnelle en application de l'article 15 alinéa 2 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales

Article 1^{er}.

Sont définies comme maladies ou déficiences d'une gravité exceptionnelle au sens de l'article 15, alinéa 2 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales :

- les affections cancéreuses en phase évolutive ;
- les pathologies entraînant une hospitalisation en secteur aigu d'une durée dépassant deux semaines consécutives.

Article 2.

Notre Ministre du travail et de l'emploi, Notre Ministre de la famille, Notre Ministre de la sécurité sociale et Notre Ministre du budget sont chargés de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.



5 LE CONGÉ D'ACCOMPAGNEMENT

Question 89

Quel est l'objectif du congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?

Grâce à ce congé spécial pour l'accompagnement d'une personne en fin de vie, désigné ci-après par « congé d'accompagnement », toute personne peut s'abstenir de travailler afin de rester au chevet d'un de ses proches qui souffre d'une maladie grave en phase terminale.

La loi a limité ce congé à la maladie grave d'une des personnes suivantes :

1. un parent au premier degré en ligne ascendante ou descendante, c'est-à-dire ses père et mère ou ses enfants ;
2. un parent au second degré en ligne collatérale, c'est-à-dire ses frère et sœur ;
3. son conjoint ou partenaire au sens de l'article 2 de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats.

Question 90

Dans quels cas a-t-on droit au congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?

Un congé d'accompagnement est accordé en cas de maladie grave d'une personne, qui est en phase terminale et dont l'état nécessite la présence d'un proche.

Question 91

Qui peut bénéficier d'un congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?

- les salariés ;
- les apprentis et les non-salariés ;
- les fonctionnaires, employés et ouvriers de l'Etat, d'une commune ou d'un établissement public, ainsi que les agents des CFL.

Question 92

Quelle est la durée du congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?

La durée du congé d'accompagnement ne peut pas dépasser cinq jours ouvrables par cas et par an. Cependant, le congé d'accompagnement prend fin à la date du décès de la personne en fin de vie.

Question 93

Les jours de congé sont-ils fractionnables ?

Le congé d'accompagnement peut être fractionné.

Le travailleur peut convenir avec son employeur d'un congé d'accompagnement à temps partiel ; dans ce cas la durée du congé est augmentée proportionnellement.

Question 94**Est-il possible de partager ce congé avec un autre parent ?**

Le congé d'accompagnement ne peut être attribué qu'à une seule personne sur une même période.

Toutefois, si pendant cette période deux ou plusieurs personnes se partagent l'accompagnement de la personne en fin de vie, elles peuvent bénéficier chacune d'un congé d'accompagnement à temps partiel, sans que la durée totale des congés alloués ne puisse dépasser quarante heures.

Question 95**Quelles sont les formalités à observer à l'égard de l'employeur ?**

Le régime de ce congé d'accompagnement est similaire à celui du congé pour raisons familiales.

Le bénéficiaire est obligé d'avertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci au plus tard le premier jour de son absence.

L'absence du bénéficiaire du congé d'accompagnement est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie grave en phase terminale de la personne en fin de vie et la nécessité de la présence continue du bénéficiaire du congé.

À la demande de son employeur ou de la Caisse nationale de santé, le salarié doit prouver que les différentes conditions pour l'obtention du congé d'accompagnement sont remplies.

ATTENTION

En pratique, la CNS exige que le salarié lui adresse un certificat médical attestant la maladie grave en phase terminale de la personne en fin de vie.

En guise de confirmation de l'octroi du congé, la CNS transmet un carnet d'accompagnement à l'adresse indiquée par le demandeur.

Ce carnet comprend un jeu de formulaires libellés « Justificatif d'absence pour congé d'accompagnement » ainsi que des étiquettes individuelles à y apposer et dont chacune a la valeur d'un crédit d'une heure de congé d'accompagnement.

Le bénéficiaire du congé est obligé d'avertir son employeur au plus tard le premier jour de son absence pour congé d'accompagnement en lui transmettant le nombre adéquat de formulaires justificatifs d'absence et d'étiquettes y relatives.

Pour des informations complémentaires concernant la prise en charge et la gestion vous pouvez vous adresser au Service « Congé d'accompagnement » Tél. : 2757-4056 Fax : 2757-4080.

Source : www.cns.lu

Question 96**Qui paie le salaire pendant un congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?**

Les jours pris au titre de ce congé sont indemnisés non par l'employeur, mais par la Caisse nationale de santé.

Question 97

Le salarié en congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie peut-il être licencié ?

La période du congé d'accompagnement est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent donc applicables aux bénéficiaires.

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

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 :

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

Question 98

Un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée peut-il prétendre à un congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie ?

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 d'un proche.

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

Question 99

Un congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie est-il dû au salarié qui est encore en période d'essai ?

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

Cependant, la période d'essai est prolongée d'une durée égale à celle du congé.



Le congé d'accompagnement

MODELE-TYPE

Caisse Nationale de Santé | Téléphone : 2757-1 | www.cns.lu | Adresse postale: L-2979 Luxembourg | Bureaux: 125, route d'Esch, Luxembourg



DEMANDE D'OCTROI D'UN CONGE D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE

La demande est à adresser à : CNS
Service Congé d'accompagnement
L-2979 Luxembourg
Tel: 2757 - 4056 / Fax: 2757 - 4080

Par la présente, le (la) soussigné(e)

_____ (nom et prénom du demandeur)

Année	Mois	Jour	N°Ctr
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

 (matricule du demandeur)

demeurant à _____

demande l'octroi d'un congé d'accompagnement pour la personne en fin de vie :

_____ (nom et prénom de la personne en fin de vie)

Année	Mois	Jour	N°Ctr
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

 (1) (matricule de la personne en fin de vie)

demeurant à _____

Pour bénéficier du congé d'accompagnement, les conditions d'octroi sont les suivantes : (2)

- L'attestation pour l'octroi d'un congé d'accompagnement établie par le médecin traitant de la personne en fin de vie **(à joindre obligatoirement à la demande)**
- Le demandeur déclare avoir le lien de parenté suivant avec la personne en fin de vie :

<input type="checkbox"/> conjoint(e)	<input type="checkbox"/> père / mère	<input type="checkbox"/> frère / sœur
<input type="checkbox"/> fils / fille	<input type="checkbox"/> beau-père / belle-mère	<input type="checkbox"/> beau-frère / belle-sœur
<input type="checkbox"/> beau-fils / belle-fille		

Si plusieurs bénéficiaires vont se partager le congé d'accompagnement, indiquer si possible les noms et prénoms des autres bénéficiaires

_____ (nom et prénom d'un autre bénéficiaire que le demandeur)	<table border="1"><tr><td>Année</td><td>Mois</td><td>Jour</td><td>N°Ctr</td></tr><tr><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td></tr></table> (matricule de l'autre bénéficiaire)	Année	Mois	Jour	N°Ctr	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Année	Mois	Jour	N°Ctr						
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
_____ (nom et prénom d'un autre bénéficiaire que le demandeur)	<table border="1"><tr><td>Année</td><td>Mois</td><td>Jour</td><td>N°Ctr</td></tr><tr><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td></tr></table> (matricule de l'autre bénéficiaire)	Année	Mois	Jour	N°Ctr	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Année	Mois	Jour	N°Ctr						
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
_____ (nom et prénom d'un autre bénéficiaire que le demandeur)	<table border="1"><tr><td>Année</td><td>Mois</td><td>Jour</td><td>N°Ctr</td></tr><tr><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td></tr></table> (matricule de l'autre bénéficiaire)	Année	Mois	Jour	N°Ctr	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Année	Mois	Jour	N°Ctr						
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
_____ (nom et prénom d'un autre bénéficiaire que le demandeur)	<table border="1"><tr><td>Année</td><td>Mois</td><td>Jour</td><td>N°Ctr</td></tr><tr><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td><td><input type="text"/></td></tr></table> (matricule de l'autre bénéficiaire)	Année	Mois	Jour	N°Ctr	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Année	Mois	Jour	N°Ctr						
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>						

Adresse à laquelle il faut envoyer le carnet d'accompagnement (si autre que celle du demandeur)

Nom / Prénom : _____

Adresse : _____

Fait à _____, le _____

_____ (signature du demandeur)



- (1) En cas d'absence d'un numéro matricule luxembourgeois pour la personne en fin de vie, une copie de l'acte de naissance ou du livret de famille de la personne en fin de vie est à joindre à la présente déclaration
- (2) 5 jours ouvrables ou 40 heures au maximum par personne en fin de vie par an

Source : www.cns.lu



Caisse Nationale de Santé | Téléphone : 2757-1 | www.cns.lu | Adresse postale: L-2979 Luxembourg | Bureaux: 125, route d'Esch, Luxembourg



ATTESTATION POUR L'OCTROI D'UN CONGE D'ACCOMPAGNEMENT

Nom et adresse du médecin traitant

Code médecin

Par la présente, le soussigné médecin traitant de :

(nom et prénom de la personne en fin de vie)

Année	Mois	Jour	N°Ctr
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

(matricule de la personne en fin de vie)

atteste sa situation de fin de vie, constatée à partir du _____

(date du constat de fin de vie)

Cette attestation est établie en vue de l'obtention d'un congé d'accompagnement conformément à la loi du 16 mars 2009 relative aux soins palliatifs, à la directive anticipée et à l'accompagnement en fin de vie.

L'attestation est à joindre à la demande pour l'octroi d'un congé d'accompagnement.

Date d'établissement de l'attestation : _____

Cachet et signature du médecin traitant





Le congé d'accompagnement



JUSTIFICATIF D'ABSENCE POUR CONGE D'ACCOMPAGNEMENT

Le justificatif d'absence est à transmettre à l'employeur

Art. L. 234-68. alinéa2 Le bénéficiaire est obligé d'avertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci au plus tard le premier jour de son absence. A la demande de son employeur ou de la caisse de maladie, le salarié doit prouver que les différentes conditions pour l'obtention du congé d'accompagnement sont remplies.

Nom : _____

Prénom : _____

Matricule :

--	--	--	--

--	--

--	--

--	--	--	--

(matricule du bénéficiaire)

Le remboursement du congé d'accompagnement est dû selon les dispositions fixées par la loi pour les heures du congé prises selon les périodes d'absence ci-dessous (maximum 8 heures par justificatif) et à condition que les étiquettes "Capital horaire" du carnet d'accompagnement **soient apposées au verso** du présent justificatif:

Périodes d'absence:

Date	Nombre d'heures prises	Date	Nombre d'heures prises

Les justificatifs d'absence doivent être remis à l'employeur, afin que celui-ci puisse obtenir le remboursement des absences pour congé d'accompagnement.

Au moment de la prise effective du congé, chaque justificatif est à compléter au verso par le nombre d'étiquettes correspondant au nombre d'heures pris pour le congé d'accompagnement déclaré.

Au total, le nombre d'étiquettes du carnet d'accompagnement permet de prendre jusqu'à cinq jours ouvrables ou quarante heures pour accompagner la personne en fin de vie (maximum fixé par la loi), avec la possibilité de répartir le congé d'accompagnement entre plusieurs bénéficiaires remplissant les conditions d'octroi prévues par la loi.

Nous attirons votre attention sur le fait que puisque ce carnet d'accompagnement est destiné à l'ensemble des bénéficiaires possibles, il doit donc être mis à disposition de chacun des susceptibles de prendre le congé d'accompagnement.

Imprimer

En cas de besoin, des justificatifs d'absence supplémentaires peuvent être demandés directement auprès du Service Congé d'accompagnement (Tél.: 2757 - 4056 / Fax: 2757 - 4080).

Source : www.cns.lu

TEXTES LÉGAUX APPLICABLES

Articles du Code du travail relatif au congé d'accompagnement

Art. L. 234-65.

Il est institué un congé spécial pour l'accompagnement d'une personne en fin de vie, désigné ci-après par « congé d'accompagnement », qui peut être demandé par tout travailleur salarié dont un parent au premier degré en ligne directe ascendante ou descendante ou au second degré en ligne collatérale, le conjoint ou le partenaire au sens de l'article 2 de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats souffre d'une maladie grave en phase terminale.

Art. L. 234-66.

La durée du congé d'accompagnement ne peut pas dépasser cinq jours ouvrables par cas et par an.

Le congé d'accompagnement peut être fractionné. Le travailleur peut convenir avec son employeur d'un congé d'accompagnement à temps partiel; dans ce cas la durée du congé est augmentée proportionnellement.

Le congé d'accompagnement prend fin à la date du décès de la personne en fin de vie.

Art. L. 234-67.

Le congé d'accompagnement ne peut être attribué qu'à une seule personne sur une même période.

Toutefois, si pendant cette période deux ou plusieurs personnes se partagent l'accompagnement de la personne en fin de vie, elles peuvent bénéficier chacune d'un congé d'accompagnement à temps partiel, sans que la durée totale des congés alloués ne puisse dépasser quarante heures.

Art. L. 234-68.

L'absence du bénéficiaire du congé d'accompagnement est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie grave en phase terminale de la personne en fin de vie et la nécessité de la présence continue du bénéficiaire du congé.

Le bénéficiaire est obligé d'avertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci au plus tard le premier jour de son absence.

À la demande de son employeur ou de la caisse de maladie, le salarié doit prouver que les différentes conditions pour l'obtention du congé d'accompagnement sont remplies.

Art. L. 234-69.

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

[2] L'employeur averti conformément à l'article L. 234-68 n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2.

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

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

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

(3) Les dispositions du paragraphe 2 ne sont pas applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat médical visé à l'article L. 234-69, sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

Art. L. 234-70.

Toute contestation relative au congé d'accompagnement survenue dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail ou d'apprentissage entre un employeur, d'une part, et un salarié, d'autre part, est de la compétence des juridictions de travail.

Articles du Code de la sécurité sociale ayant trait au congé pour raisons familiales

Indemnité pécuniaire de maladie

Art. 9. En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, la perte de revenu professionnel est compensée par l'attribution d'une indemnité pécuniaire de maladie.

L'indemnité pécuniaire de maladie est due pareillement pendant les périodes de congé pour raisons familiales, déterminées par référence à l'article L. 234-51 du Code du travail.

L'indemnité pécuniaire de maladie est encore due pendant les périodes déterminées par référence à l'article L. 234-66 du Code du travail.



LES CONGÉS D'ACCÈS INDIVIDUEL À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

1. Le congé individuel de formation
2. Le congé linguistique
3. Le congé sans solde pour formation
4. Le congé-jeunesse



1 LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Question 100

**Qu'est-ce que le congé individuel de formation ?
(ci-après « congé-formation »)**

Le congé-formation est un congé spécial destiné à permettre aux travailleurs salariés de participer à des cours, de se préparer à des examens et d'y participer, de rédiger des mémoires ou d'accomplir tout autre travail en relation avec une formation éligible.

Question 101

Qui peut bénéficier du congé-formation ?

Peuvent bénéficier de ce congé les travailleurs salariés, les travailleurs indépendants et les personnes exerçant une profession libérale.

Question 102

Quelles conditions les intéressés doivent-ils remplir pour bénéficier du congé-formation ?

Les travailleurs salariés doivent être normalement occupés sur un lieu de travail situé sur le territoire luxembourgeois, être liés par un contrat de travail à une entreprise ou association légalement établie et active au Grand-Duché et avoir une ancienneté de service d'au moins 6 mois auprès de leur employeur au moment de la demande de congé.

Les travailleurs indépendants et les personnes exerçant une profession libérale doivent être affiliés depuis 2 ans au moins à la sécurité sociale luxembourgeoise.

Question 103

Quelles démarches l'intéressé doit-il entreprendre pour obtenir un congé-formation ?

L'intéressé doit déposer une demande au Service de la formation professionnelle du ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle deux mois avant le début du congé sollicité.

La demande contient obligatoirement les éléments suivants :

- Le nom du demandeur ;
- la date du début et de la fin de la/des formation(s) ;
- la durée de la/des formation(s) en heures ;
- la date du début et de la fin du congé sollicité ;
- la raison sociale de l'organisme de formation ;
- l'attestation d'inscription ou de préinscription ;
- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- l'avis de l'employeur.

Question 104

Que se passe-t-il en cas d'avis négatif de l'employeur ?

En cas d'avis négatif de l'employeur, le congé peut être différé si l'absence résultant du congé sollicité risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.

Question 105

Quelles formations sont éligibles pour l'obtention du congé-formation ?

Sont éligibles les formations offertes, soit au Grand-Duché de Luxembourg, soit à l'étranger :

- par la Chambre des salariés et les autres chambres professionnelles ;
- par les associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre ;
- par les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités.

La formation ne doit pas forcément avoir un lien direct avec la profession exercée.

Ne sont pas éligibles les formations prévues et cofinancées par d'autres dispositions légales.

Question 106

Quelle est la durée maximale du congé-formation ?

La durée maximale du congé-formation est de 80 jours pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle. Sur une période de 2 ans, le nombre maximal de jours de congé-formation attribuable est de 20 jours.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, les jours de congé par formation sont calculés proportionnellement.

La durée du congé-formation ne peut pas être imputée sur le congé annuel de récréation.

Question 107

Le congé-formation peut-il être fractionné ?

Le congé-formation peut être fractionné mais sa durée minimale est de 1 jour.

Question 108

Comment le nombre de jours de congé-formation est-il déterminé ?

Le nombre total de jours de congé-formation auquel le bénéficiaire peut prétendre dépend du nombre d'heures investies dans la formation. Ce nombre d'heures est soit défini par l'organisme de formation, soit déterminé sur base des horaires de cours des écoles ou instituts de formation.

Le nombre d'heures investies est converti en nombre de journées de travail en divisant le nombre des heures investies par huit. Le nombre de jours de congé-formation est calculé en divisant le quotient ainsi obtenu par trois. Le résultat est arrondi, le cas échéant, à l'unité inférieure.

Ces heures de congé ne doivent pas être obligatoirement prises pour assister aux cours de formation pour lesquels le congé-formation a été accordé. En effet, ces heures peuvent s'ajouter à leurs congés ordinaires pour leur permettre de préparer ces cours, de réviser, de préparer les examens, etc. En pratique, ces heures servent souvent à compenser les heures que le salarié a prises sur son

temps libre pour s'investir dans la formation suivie, que ce soit pour assister aux cours et examens ou accomplir le travail personnel connexe.

Question 109

Est-ce que le bénéficiaire du congé-formation jouit d'une protection sociale ?

La durée du congé-formation est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé, les dispositions légales en matière de sécurité sociale restent applicables au bénéficiaire.

Question 110

Est-ce que la législation sociale continue à s'appliquer pendant le congé-formation ?

Pendant la durée du congé-formation, toutes les dispositions légales restent applicables aux bénéficiaires comme s'ils continuaient à travailler.

Question 111

Est-ce que les salariés bénéficiant du congé-formation sont rémunérés ?

Les salariés bénéficiaires du congé-formation ont droit, pour chaque journée de congé, à une indemnité compensatoire, payée par l'employeur, égale au salaire journalier moyen, sans qu'elle ne puisse dépasser le quadruple du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.

Question 112

L'employeur bénéficiera-t-il d'un remboursement pour le congé-formation ?

L'employeur se verra rembourser le montant de l'indemnité et la part patronale des cotisations sociales. Il doit faire à cet effet, une déclaration dont le modèle est défini par le ministre compétent.

Question 113

Quelles sanctions le bénéficiaire du congé-formation encourt-il en cas de déclarations inexactes ou incomplètes ?

Les indemnités accordées doivent être restituées immédiatement lorsqu'elles ont été obtenues au moyen de déclarations que le bénéficiaire savait inexactes ou incomplètes. Le bénéficiaire doit en outre payer les intérêts au taux légal à partir du jour du paiement jusqu'au jour de la restitution.



Le congé individuel de formation

MODELE-TYPE



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
Service de la formation professionnelle

Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle
Service de la formation professionnelle/congé-formation
29, rue Aldringen
L-2926 Luxembourg

CONGE-FORMATION DEMANDE D'OCTROI D'UN CONGE-FORMATION (travailleur salarié)

Réservé au Ministère

I. Cases à remplir par le demandeur (travailleur salarié)

Nom		Prénom	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Rue			N°
<input type="text"/>			<input type="text"/>
Pays	Code Postal	Localité	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Téléphone		E-Mail	
+ <input type="text"/>		<input type="text"/>	
Matricule		Sexe	
<input type="text"/>		m <input type="radio"/> f <input type="radio"/>	
Nom de l'employeur			
<input type="text"/>			
Rue			N°
<input type="text"/>			<input type="text"/>
Pays	Code Postal	Localité	
L	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Intitulé de la / des formation(s) (examen, cours, ...)			
<input type="text"/>			
<input type="text"/>			
<input type="text"/>			
Période de la/des formation(s)			
du <input type="text"/>		au <input type="text"/>	
Durée effective de la/des formation(s) en heures		Jour(s) de congé-formation attribuable(s)	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Jour(s) de congé-formation demandé(s)		pour la période du <input type="text"/>	
<input type="text"/>		au <input type="text"/>	

La signature ci-après certifie la conformité des données fournies.

Lieu , le Date



Le congé individuel de formation

MODELE-TYPE



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
Service de la formation professionnelle

Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation
professionnelle
Service de la formation professionnelle/congé-formation
29, rue Aldringen
L-2926 Luxembourg

CONGE-FORMATION DECLARATION DE REMBOURSEMENT (Employeur)

Réservé au Ministère

I. Cases à remplir par l'employeur

Nom de l'entreprise		N° Fiscal/Matricule	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Rue			N°
<input type="text"/>			<input type="text"/>
Pays	Code Postal	Localité	
<input type="text" value="L"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
CCPL ou Compte bancaire			
CODE BIC	<input type="text"/>	IBAN	<input type="text"/>
Nom / Prénom du bénéficiaire du congé-formation		Matricule du bénéficiaire	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Nombre de jour(s) de congé-formation effectivement pris		Salaire horaire	
<input type="text"/>		<input type="text"/> euros	
Avance payée au bénéficiaire du congé formation			
1. un salaire brut de		<input type="text"/> euros	
2. la part patronale des cotisations sociales pour la période du congé-formation			
assurance pension	<input type="text"/> %	<input type="text"/> euros	
assurance maladie	<input type="text"/> %	<input type="text"/> euros	
assurance contre les accidents	<input type="text"/> %	<input type="text"/> euros	
médecine du travail	<input type="text"/> %	<input type="text"/> euros	
mutualité	<input type="text"/> %	<input type="text"/> euros	
Total 1. + 2. :		<input type="text" value="0,00"/> €	
En toutes lettres			
<input type="text"/>			euros

La signature ci-après certifie la conformité des données fournies.

Lieu , le Date

PIÈCES À JOINDRE IMPÉRATIVEMENT À LA PRÉSENTE DÉCLARATION

(après l'examen, le cours,...)

- 1) certificat(s) de participation que le bénéficiaire du congé doit remettre à son employeur
- 2) fiche(s) de salaire de la période correspondante
- 3) attestation patronale indiquant la/les date(s) exacte(s) du/des jour(s) congé-formation effectivement pris
- 4) copie de l'accord ministériel
- 5) copie du courrier renseignant sur le taux de cotisation à la "Mutualité des Employeurs"

Valider

Imprimer le formulaire

Source : www.guichet.public.lu/fr/citoyens/travail-emploi/conges/conges-speciaux/conge-individuel-formation/index.html

TEXTES LÉGAUX APPLICABLES

Articles du Code du travail ayant trait au congé individuel de formation professionnelle

Art. L. 234-59. Il est institué un congé spécial dit « congé-formation », destiné à permettre aux travailleurs salariés de participer à des cours, de préparer des examens et d'y participer, de rédiger des mémoires ou d'accomplir tout autre travail en relation avec une formation éligible d'après l'article L. 234-60.

Peuvent bénéficier de ce congé, les travailleurs salariés, normalement occupés sur un lieu de travail situé sur le territoire luxembourgeois, liés par un contrat de travail à une entreprise ou association légalement établie et active au Grand-Duché de Luxembourg et ayant une ancienneté de service d'au moins six mois auprès de l'employeur avec lequel ils se trouvent en relation de travail au moment de solliciter le congé.

Le congé est accordé sur demande de l'intéressé par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, ci-après désigné par « le ministre ».

La demande de congé doit obligatoirement être avisée par l'employeur.

En cas d'avis négatif de l'employeur, le congé peut être différé si l'absence résultant du congé sollicité risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.

Art. L. 234-60. Sont éligibles pour l'obtention du congé-formation, les formations dispensées soit au Grand-Duché de Luxembourg, soit à l'étranger :

- par les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités ;
- par les chambres professionnelles ;
- par les associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre.

Ne sont pas éligibles les formations prévues et cofinancées par d'autres dispositions légales, notamment celles qui font partie intégrante d'un plan ou projet de formation, tel que défini aux articles L. 542-9 et L. 542-11 et celles prévues par l'article L. 415-10.

Art. L. 234-61. La durée totale du congé-formation ne peut dépasser quatre-vingt jours pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle.

Le nombre maximal de jours de congé-formation attribuable est de vingt jours sur une période de deux ans, chaque période biannuelle commençant avec l'année de la première prise de congé.

Le congé peut être fractionné, la durée minimale du congé-formation étant de un jour.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, les jours de congé par formation sont calculés proportionnellement.

La durée du congé-formation ne peut pas être imputée sur le congé annuel de récréation tel qu'il résulte des articles L. 233-1 à L. 233-15 ou d'un accord collectif ou individuel.

Le nombre total de jours de congé-formation auquel peut prétendre le bénéficiaire est fonction du nombre d'heures investies dans la formation.

Ce nombre d'heures est soit défini par l'organisme de formation, soit déterminé sur base des horaires de cours des écoles et instituts de formation.

Le nombre d'heures investies est converti en nombre de journées de travail en divisant le nombre de ces heures par huit. Le nombre de jours de congé-formation est obtenu en divisant le quotient ainsi obtenu par trois. Le résultat est arrondi, le cas échéant, à l'unité inférieure.



Art. L. 234-62. La durée du congé-formation est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé-formation, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables aux bénéficiaires.

Les salariés bénéficiaires du congé-formation ont droit, pour chaque journée de congé, à une indemnité compensatoire égale au salaire journalier moyen tel que défini par l'article L. 233-14, sans qu'elle ne puisse dépasser le quadruple du salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.

L'indemnité compensatoire est payée par l'employeur. L'Etat rembourse à l'employeur le montant de l'indemnité et la part patronale des cotisations sociales au vu d'une déclaration y afférente, dont le modèle est défini par le ministre compétent.

Art. L. 234-63. Les indemnités accordées en application de la présente loi doivent être restituées immédiatement lorsqu'elles ont été obtenues au moyen de déclarations que le bénéficiaire savait inexactes ou incomplètes. Le bénéficiaire doit en outre payer des intérêts au taux légal à partir du jour du paiement jusqu'au jour de la restitution.

Art. L. 234-64. Les procédures de demande, d'attribution, de gestion et de report du congé, les pièces à produire par le bénéficiaire pour prouver qu'il a bien utilisé le congé à la finalité pour laquelle il a été sollicité, peuvent être précisées par règlement grand-ducal.

Règlement grand-ducal du 1^{er} septembre 2008 précisant les modalités d'application du congé individuel de formation.

Art. 1^{er}. Les demandes en vue de l'attribution d'un congé individuel de formation sont à adresser au ministre ayant dans ses attributions la formation professionnelle moyennant le formulaire prescrit deux mois avant le début du congé sollicité.

La demande contient obligatoirement les éléments suivants :

- le nom du demandeur ;
- la date du début et de la fin de la/des formation(s) ;
- la durée de la/des formation(s) en heures ;
- la date du début et de la fin du congé sollicité ;
- la raison sociale de l'organisme de formation ;
- l'attestation d'inscription ou de préinscription ;
- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- l'avis de l'employeur.

La décision par laquelle le ministre accorde ou refuse le congé sollicité est notifiée au demandeur et à l'employeur au moins deux semaines avant le début du congé.

Des dérogations aux délais prévus sont accordées, si le demandeur doit se présenter à un examen; dans ce cas, le demandeur présentera sa demande dès qu'il a connaissance du ou des jours d'examen.

Art. 2. Le bénéficiaire d'un congé individuel de formation se fait remettre par l'organisme de formation une attestation en triple exemplaire prouvant qu'il a utilisé le congé à la fin pour laquelle il a été sollicité.

Le bénéficiaire remet sans délai deux exemplaires de l'attestation à son employeur, qui joint un exemplaire à sa déclaration en vue du remboursement de l'indemnité compensatoire.

Art. 3. En cas d'avis négatif de l'employeur, la demande de congé est soumise à la commission consultative prévue à l'article 4 de la loi du 24 octobre 2007, qui émettra son avis sur les délais de report si le demandeur tient à maintenir sa demande de congé.

Un congé peut être différé une fois si l'absence résultant du congé sollicité risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.

Art. 4. Pour les travailleurs indépendants et personnes exerçant une profession libérale, l'avis de la commission consultative prévue à l'article 4 de la loi du 24 octobre 2007 portant création d'un congé individuel de formation se substitue à l'avis de l'employeur.

L'indemnité compensatoire leur est payée directement par l'État sur base de l'attestation prévue à l'article 2, alinéa 1, du présent règlement et du dernier certificat de revenu, établi par l'Administration des contributions directes.

Art. 5. Les membres et les experts de la commission consultative prévue à l'article 4 de la loi du 24 octobre 2007 portant création d'un congé individuel de formation ont droit à une indemnité fixée par vacation à 50 euros.



2 LE CONGÉ LINGUISTIQUE

Question 114

Qu'est-ce que le congé linguistique ?

Le congé linguistique constitue un volet supplémentaire du congé individuel de formation et a pour but de permettre aux salariés de participer à des cours de langue luxembourgeoise, ainsi que de préparer et de participer à des examens y relatifs.

Question 115

Qui peut bénéficier du congé linguistique ?

Pour pouvoir bénéficier de ce congé linguistique, le demandeur doit remplir les conditions suivantes :

- être occupé sur un lieu de travail situé sur le territoire luxembourgeois ;
- être lié par un contrat de travail à une entreprise ou une association légalement établie et active au Luxembourg, au moment de solliciter le congé ;
- avoir une ancienneté de service d'au moins six mois auprès de cet employeur.

Question 116

Comment obtenir un congé linguistique ?

Le congé est accordé sur demande de l'intéressé par le ministre du Travail et de l'Emploi, après avis de l'employeur.

En cas d'avis négatif de l'employeur, le congé peut être différé dans deux cas :

- si l'absence du salarié demandeur risque d'avoir des répercussions majeures préjudiciables à l'exploitation de l'entreprise ;
- si l'absence du salarié demandeur risque d'avoir des répercussions majeures préjudiciables au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.

Question 117

Quelles sont les formations éligibles ?

Sont éligibles les formations en langue luxembourgeoise dispensées soit au Luxembourg, soit à l'étranger :

- par les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités ;
- par les chambres professionnelles et les communes ;
- par les associations et les personnes privées agréées individuellement à cet effet par le ministre de l'Education nationale et de la Formation professionnelle.

Pour éviter un double financement de la part de l'Etat, les participants aux formations financées ou cofinancées sur base d'autres dispositions légales ne peuvent pas prétendre au bénéfice du congé linguistique (formations incluses dans un plan ou projet de formation approuvé par le ministre, congé-formation des représentants du personnel).



Question 118

Quelle est la durée du congé linguistique ?

La durée du congé linguistique ne peut pas dépasser deux cent heures, obligatoirement divisés en deux tranches de 80 à 120 heures chacune, pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle.

Le congé linguistique a donc une durée minimale de 160 heures.

Le droit à la deuxième tranche n'est ouvert qu'après obtention du diplôme ou autre certificat de réussite sanctionnant les cours de la première tranche.

Le congé peut être fractionné, la durée minimale étant d'une demi-heure par jour.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, les heures de congé sont calculées proportionnellement.

Question 119

Qui prend en charge le congé linguistique ?

Chaque heure de congé linguistique est rémunérée par une indemnité compensatoire égale au salaire horaire moyen, sans qu'elle ne puisse dépasser le quadruple du salaire social minimum horaire pour travailleurs non qualifiés.

Cette indemnité est versée par l'employeur.

L'Etat rembourse à l'employeur le montant de l'indemnité et la part patronale des cotisations sociales.

En cas de déclarations délibérément incorrectes ou incomplètes les indemnités accordées sont augmentées des intérêts au taux légal et doivent être restituées immédiatement.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi

Ministère du Travail et de l'Emploi
26, rue Zithe
L-2939 Luxembourg

CONGE LINGUISTIQUE DEMANDE D'OCTROI D'UN CONGÉ LINGUISTIQUE (salarié)

Réservé au Ministère

1ère tranche

I. Cases à remplir par le salarié

Nom		Prénom	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Rue			n°
<input type="text"/>			<input type="text"/>
Pays	Code postal	Localité	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Téléphone		E-mail	
+ <input type="text"/>		<input type="text"/>	
Matricule		Sexe	
<input type="text"/>		<input type="radio"/> m <input type="radio"/> f	
Nom de l'employeur			
<input type="text"/>			
Rue			n°
<input type="text"/>			<input type="text"/>
Pays	Code postal	Localité	
<input type="text" value="L-"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
INSTITUT DE FORMATION			
<input type="text"/>			
<input type="text"/>			
<input type="text"/>			
Période de la formation			
du <input type="text"/>		au <input type="text"/>	
Durée effective de la/des formation(s) en heures		Heures(s) de congé linguistique attribuable(s) *	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Heure(s) de congé linguistique demandée(s)		pour la période du <input type="text"/> au <input type="text"/>	

La signature ci-après certifie la conformité des données fournies

Signature

Lieu

, le

Date

* 80 heures minimum et 120 heures maximum



Réservé au Ministère

II. Cases à remplir par l'employeur

Avis de l'employeur

favorable pour Heures(s) de congé-linguistique attribuable(s)
pour la période du au

défavorable

Motiv

La signature ci-après certifie la conformité des données fournies

Lieu , le Date

Nom/Prénom

Signature

III. Cases réservées au Ministère

Décision du Ministre

Un congé linguistique de heures(s) est attribuable

le congé linguistique est refusé

Luxembourg, le

PIÈCES A JOINDRE IMPÉRATIVEMENT A LA PRÉSENTE DEMANDE

1) Certificat(s) d'inscription à la/aux formation(s) renseignant sur le nombre d'heures de la/des formation(s) (examens, cours, ...)

2) Copie du contrat de travail

3) Certificat d'affiliation à la sécurité sociale à jour
http://www.ccss.lu/demandes/CC_Demandecertaff.php

Source : www.guichet.public.lu/fr/citoyens/travail-emploi/conges/conges-speciaux/conge-linguistique/index.html



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi

Ministère du Travail et de l'Emploi
26, rue Zithe
L-2939 Luxembourg

CONGE LINGUISTIQUE
DEMANDE D'OCTROI D'UN CONGÉ LINGUISTIQUE
(salarié)

Réservé au Ministère

2ième tranche

I. Cases à remplir par le salarié

Nom		Prénom	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Rue			n°
<input type="text"/>			<input type="text"/>
Pays	Code postal	Localité	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Téléphone		E-mail	
+ <input type="text"/>		<input type="text"/>	
Matricule	Sexe		
<input type="text"/>	<input type="radio"/> m <input type="radio"/> f		
Nom de l'employeur			
<input type="text"/>			
Rue			n°
<input type="text"/>			<input type="text"/>
Pays	Code postal	Localité	
L-	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
INSTITUT DE FORMATION			
<input type="text"/>			
<input type="text"/>			
<input type="text"/>			
Période de la formation			
du	<input type="text"/>	au	<input type="text"/>
Durée effective de la/des formation(s) en heures		Heures(s) de congé linguistique attribuable(s) *	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Heure(s) de congé linguistique demandée(s)		<input type="text"/>	pour la période du <input type="text"/> au <input type="text"/>

La signature ci-après certifie la conformité des données fournies

Signature

Lieu

, le

Date

* 80 heures minimum et 120 heures maximum en tenant compte de la 1ère tranche accordée. Le total des deux tranches ne pourra être ni inférieur à 160, ni supérieur à 200 heures



Réservé au Ministère

II. Cases à remplir par l'employeur

Avis de l'employeur

favorable pour Heures(s) de congé-linguistique attribuable(s)
pour la période du au

défavorable

Motiv

La signature ci-après certifie la conformité des données fournies

Lieu , le Date Nom/Prénom

Signature

III. Cases réservées au Ministère

Décision du Ministre

Un congé linguistique de heures(s) est attribuable

le congé linguistique est refusé

Luxembourg, le

**PIÈCES A JOINDRE IMPÉRATIVEMENT A LA PRÉSENTE
DEMANDE**

1) Diplôme ou certificat de réussite au cours de la première tranche

2) Certificat d'affiliation à la sécurité sociale à jour
http://www.ccss.lu/demandes/CC_Demandecertaff.php



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail et de l'Emploi

Ministère du Travail et de l'Emploi
26, rue Zithe
L-2939 Luxembourg

CONGE LINGUISTIQUE DECLARATION DE REMBOURSEMENT (employeur)

Réservé au Ministère

I. Cases à remplir par l'employeur

Nom de l'entreprise		N° fiscal / matricule	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Rue			N°
<input type="text"/>			<input type="text"/>
Pays	Code postal	Localité	
<input type="text" value="L-"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
CCPL ou compte bancaire		IBAN	
CODE BIC	<input type="text"/>	<input type="text" value="LU"/>	
Nom / Prénom du bénéficiaire du congé linguistique		matricule du bénéficiaire	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Nombre d'heure(s) de congé linguistique effectivement pris		Salaire horaire	
<input type="text"/>		<input type="text"/> euros	
Avance payée au bénéficiaire du congé linguistique		un salaire brut de	
<input type="text"/>		<input type="text"/> euros	
En toutes lettres			
<input type="text"/> euros			

La signature ci-après certifie la conformité des données fournies

Lieu

, le Date

Signature

**PIÈCES A JOINDRE IMPÉRATIVEMENT A LA PRÉSENTE
DÉCLARATION**

(après l'examen, le cours, ...)

- 1) certificat(s) de participation que le bénéficiaire du congé doit remettre à son employeur
- 2) fiche(s) de salaire de la période correspondante
- 3) attestation patronale indiquant la/les date(s) exacte(s) du/des jour(s) de congé linguistique effectivement pris
- 4) numéro d'ordre de l'accord ministériel



TEXTES LÉGAUX APPLICABLES

Articles du Code du travail ayant trait au congé linguistique

Art. L. 234-72. Il est institué un congé spécial dit « congé linguistique », destiné à permettre aux salariés de participer à des cours de langue luxembourgeoise et de préparer et de participer à des examens y relatifs, dans le cadre d'une formation éligible d'après l'article L. 234-73.

Peuvent bénéficier de ce congé, les salariés, normalement occupés sur un lieu de travail situé sur le territoire luxembourgeois, liés par un contrat de travail à un employeur établi au Luxembourg et ayant une ancienneté de service de six mois au moins auprès du même employeur.

Sur demande de l'intéressé, le congé linguistique est accordé par le ministre ayant le travail dans ses attributions.

La demande de congé doit obligatoirement être avisée par l'employeur.

En cas d'avis négatif de l'employeur, le congé peut être différé si l'absence résultant du congé sollicité risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.

Art. L. 234-73. Sont éligibles pour l'obtention du congé linguistique, les formations en langue luxembourgeoise dispensées soit au Grand-Duché de Luxembourg, soit à l'étranger :

- par les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités ;
- par les chambres professionnelles et les communes ;
- par les associations et les personnes privées agréées individuellement à cet effet par le ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions .

Ne sont pas éligibles les formations prévues et cofinancées par d'autres dispositions légales, notamment celles qui font partie intégrante d'un plan ou projet de formation, tel que défini aux articles L. 542-9 et L. 542-11 et celles prévues par l'article L. 415-10.

Art. L. 234-74. La durée totale du congé linguistique ne peut pas dépasser deux cents heures.

Cette durée maximale est obligatoirement divisée en deux tranches de 80 heures au minimum et de 120 heures au maximum chacune pour chaque bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle.

Seul le fait d'avoir suivi une formation sanctionnée par un diplôme ou par un autre certificat de réussite au cours de la première tranche ouvrira le droit à la deuxième tranche.

Le congé peut être fractionné, la durée minimale du congé linguistique étant d'une demi-heure par jour.

Pour les salariés travaillant à temps partiel, les heures de congé sont calculées proportionnellement.

La durée du congé linguistique ne peut pas être imputée sur le congé annuel de récréation tel qu'il résulte des articles L. 233-1 à L. 233-15 ou d'un accord collectif ou individuel.

Art. L. 234-75. La durée du congé linguistique est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé linguistique, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables aux bénéficiaires.

Les salariés bénéficiaires du congé linguistique ont droit, pour chaque heure de congé, à une indemnité compensatoire égale au salaire horaire moyen tel que défini par l'article L. 233-14, sans qu'elle ne puisse dépasser le quadruple du salaire social minimum horaire pour travailleurs non qualifiés.

L'indemnité compensatoire est payée par l'employeur. L'Etat rembourse à l'employeur le montant de l'indemnité et la part patronale des cotisations sociales au vu d'une déclaration y afférente, sur base d'un formulaire préétabli.

Art. L. 234-76. Les indemnités accordées en application de la présente section doivent être restituées immédiatement lorsqu'elles ont été obtenues au moyen de déclarations que le bénéficiaire savait inexactes. Le bénéficiaire doit en outre payer des intérêts au taux légal à partir du jour du paiement jusqu'au jour de la restitution.

Art. L. 234-77. Les procédures de demande, d'attribution, de gestion et de report du congé, les pièces à produire par le bénéficiaire pour prouver qu'il a bien utilisé le congé à la finalité pour laquelle il a été sollicité, peuvent être précisées par règlement grand-ducal.¹²

¹² *Aucun règlement grand-ducal n'a été pris à ce jour.*



3 LE CONGÉ SANS SOLDE POUR FORMATION

Question 120

Quel est l'objet de ce congé ?

Le salarié désireux de suivre une formation de longue durée peut à cet effet obtenir un congé sans solde. Après la formation il réintègre son entreprise sans perte de ses droits acquis.

Le congé sans solde permet ainsi à son bénéficiaire de se défaire temporairement de ses engagements professionnels afin de pouvoir suivre une formation professionnelle pendant un certain laps de temps.

Question 121

Qui peut bénéficier d'un tel congé sans solde ?

Sont éligibles les salariés bénéficiant d'une ancienneté de service de plus de 2 ans chez leur employeur, quel que soit le type de contrat de travail liant le salarié à l'entreprise.

Question 122

Quelles formations sont éligibles ?

Les formations couvertes sont celles offertes par les institutions qui bénéficient du statut d'école publique ou privée (lycée, université, institut d'enseignement supérieur), reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités.

Sont également couvertes, les formations sanctionnées soit par un diplôme, soit par un certificat de participation offertes au Luxembourg par :

- les chambres professionnelles ;
- les communes ;
- le ministère de l'Éducation nationale ;
- les associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre.

Question 123

Comment faire pour bénéficier d'un tel congé sans solde ?

Elle doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres avec accusé de réception.

La demande de congé sans solde pour des besoins de formation doit être adressée à l'employeur.

Question 124

Que doit contenir la demande de congé sans solde ?

La demande doit contenir une indication du type de formation, de la durée de la formation, de l'organisme de formation et de la ou des périodes de congé sollicitées ainsi qu'une mention que l'absence de réponse endéans 30 jours par l'employeur vaut acceptation de la demande.



Question 125

L'employeur doit-il répondre à la demande ?

La réponse de l'employeur doit intervenir endéans les 30 jours par écrit avec accusé de réception.

L'absence de réponse vaut acceptation de la demande en ce qui concerne la première période sollicitée en cas de pluralité de périodes de congé sollicitées.

Question 126

Quel est le délai de préavis à respecter par le demandeur du congé sans solde ?

Le demandeur du congé doit respecter un préavis de 2 mois pour un congé dont la durée est inférieure à 3 mois. Cette période de notification est de 4 mois pour un congé de 3 mois et plus.

Question 127

La demande peut-elle être refusée par l'employeur ?

La demande peut être refusée par l'employeur si le demandeur est un cadre supérieur ou lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés.

Précisons que la loi définit les cadres supérieurs comme étant des travailleurs disposant d'une rémunération nettement plus élevée que les salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

Question 128

Le début du congé peut-il être reporté par l'employeur ?

Dans certaines situations l'employeur peut reporter le congé sollicité au-delà d'une période ne pouvant excéder 1 an lorsque la durée du congé sollicité est inférieure ou égale à 3 mois. Le report ne peut excéder 2 ans lorsque la durée du congé sollicité dépasse 3 mois.

Ce report peut se faire :

- lorsqu'une proportion significative des salariés d'un département serait absente pendant la période de congé sollicitée pour une durée étendue et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée ;
- lorsque le remplacement de la personne demandant le congé ne peut être organisé pendant la période de notification (de préavis) en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'œuvre dans la branche ou la profession visée ;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

Question 129

Que peut faire l'employeur lorsqu'il est confronté à une pluralité de demandes ?

En cas de pluralité de demandes de congé sans solde par département ou par entreprise et lorsque cette pluralité fait que toutes les demandes ne peuvent être accordées simultanément pour les motifs

permettant à l'employeur de prononcer un report du congé, priorité sera donnée, à défaut d'accord entre les salariés concernés, à la demande émanant du salarié justifiant de l'ancienneté la plus importante auprès de l'entreprise.

Question 130

Est-ce que le congé sans solde peut être interrompu ?

L'acquiescement par l'employeur à la demande constitue un accord qui est irrévocable tant pour le salarié que pour l'employeur.

En cas de survenance toutefois d'un événement de force majeure, le retrait de l'acquiescement de l'employeur ou de l'engagement du salarié peut se faire, sauf si l'employeur s'est engagé à embaucher un travailleur à durée déterminée. Si ce retrait émane de l'employeur, celui-ci est tenu de dédommager le salarié des frais déjà engagés et non récupérables pour sa formation.

Après le début du congé, la cessation du congé par le salarié n'est en tout cas possible qu'avec accord de l'employeur.

Question 131

Quelle est l'incidence de la maladie du salarié sur le congé sans solde ?

Le fait de tomber malade durant le congé sans solde ne donne pas droit au report de la durée autorisée résiduelle du congé sans solde. En cas de maladie s'étalant sur une période de plus de 25% de la durée du congé ou de force majeure qui rendrait impossible, en tout ou en partie, la participation à la formation pour laquelle le congé a été demandé, le salarié peut solliciter la cessation de son congé.

L'employeur donne suite à cette demande à moins que des raisons d'organisation de travail impérieuses ne permettent pas de réintégrer le salarié avant la fin de la période de congé demandée et accordée.

Question 132

Quelle est la durée du congé sans solde ?

La durée cumulée des congés sans solde par salarié est fixée à 2 années par employeur au maximum.

La durée minimale d'un congé est de 4 semaines de calendrier consécutives.

La durée maximale d'un congé est de 6 mois consécutifs.

La durée du congé est toujours exprimée en semaines ou mois entiers et doit être proportionnelle par rapport à la formation en question.

Question 133

Le salarié doit-il produire la preuve matérielle de la participation à une formation ?

Sur demande de l'employeur, le travailleur doit produire un certificat de participation à la formation au titre de laquelle il a bénéficié d'un congé sans solde.

Question 134

Quel est l'effet du congé sans solde sur le contrat de travail du salarié ?

Pendant la durée du congé sans solde pour formation, le contrat de travail est suspendu.



TEXTE LÉGAL APPLICABLE

Règlement grand-ducal du 30 mars 2006 portant déclaration d'obligation générale d'un Accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue conclu entre les syndicats OGB•L et LCGB, d'une part et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises, d'autre part.

Article 1^{er}.

L'Accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue conclu entre les syndicats OGB•L et LCGB, d'une part et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises, d'autre part, est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble du territoire national.

Article 2.

Notre ministre du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec l'Accord.

CONVENTION

du 2 mai 2003 relative à l'accès individuel à la Formation Professionnelle Continue conclue entre les syndicats OGB•L, LCGB et l'UEL

Chapitre 1^{er}. Stipulations susceptibles de faire l'objet d'une déclaration d'obligation générale

Section 1. L'aménagement personnel du temps de travail dans le cadre d'un règlement d'horaire mobile

[...]

Section 2. Le congé sans solde

Considérations générales

Le congé sans solde constitue un moyen facilitant l'accès individuel à la formation professionnelle continue en ce qu'il agit sur le volume du temps de travail. Cet instrument implique pour le salarié une perte de revenu et témoigne donc de sa détermination à s'investir dans une amélioration de ses compétences et qualifications.

Régime du congé sans solde

Un travailleur désireux de suivre à titre individuel une formation éligible au titre de la présente usection de la convention pourra prétendre à un congé sans solde dont les conditions et modalités d'octroi sont régies par ce qui suit :

1. L'introduction d'une demande de congé sans solde dans le cadre de la présente section de la convention au titre d'une formation professionnelle continue ne peut se faire que par le salarié justifiant d'une ancienneté de 2 ans au minimum auprès de son employeur quel que soit le type de contrat de travail liant le salarié à son entreprise.

Sont éligibles tant au Luxembourg qu'à l'étranger les formations offertes par les institutions qui bénéficient du statut d'école publique ou privée (lycée, université, institut d'enseignement supérieur) reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats reconnus par ces mêmes autorités. Sont également éligibles au Luxembourg les formations offertes par les organismes visés par les dispositions de l'article 47 de la loi du 4 septembre 1990 et sanctionnées soit par un diplôme, soit par un certificat de participation.

2. La demande de congé sans solde pour des besoins de formation doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres avec accusé de réception. La demande doit contenir une indication du type de formation, de la durée de la formation, de l'organisme de formation et de la ou des périodes de congé sollicitées ainsi qu'une mention que la non-réponse endéans 30 jours par l'employeur vaut acceptation de la demande.

La réponse de l'employeur doit intervenir endéans les 30 jours par écrit avec accusé de réception.

L'absence de réponse vaut acceptation de la demande en ce qui concerne la première période sollicitée en cas de pluralité de périodes de congé sollicités.

3. Le demandeur du congé doit respecter un préavis de 2 mois pour un congé dont la durée est inférieure à 3 mois.

Cette période de notification est de 4 mois pour un congé de 3 mois et plus.

4. Acceptation de la demande de congé sans solde

1. La demande peut être refusée par l'employeur :

- si le demandeur est un cadre supérieur ;
- lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés.

2. L'employeur peut encore refuser le congé sollicité et le reporter au-delà d'une période ne pouvant excéder 1 an lorsque la durée du congé sollicité est inférieure ou égale à 3 mois. Ce report ne peut excéder 2 ans lorsque la durée du congé sollicité dépasse 3 mois.

Ce report peut se faire :

- lorsqu'une proportion significative des salariés d'un département serait absente pendant la période de congé sollicitée pour une durée étendue et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée ;
- lorsque le remplacement de la personne demandant le congé ne peut être organisé pendant la période de notification (de préavis) en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'oeuvre dans la branche ou la profession visée ;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière.

5. En cas de pluralité de demandes de congé sans solde par département ou par entreprise et lorsque cette pluralité fait que toutes les demandes ne peuvent être accordées simultanément pour les motifs évoqués sub pt. 4.2., priorité sera donnée, à défaut d'accord entre les salariés concernés, à la demande émanant du salarié justifiant de l'ancienneté la plus importante auprès de l'entreprise.

6. L'acquiescement par l'employeur à la demande dans la forme prédécrite conclut un accord qui est irrévocable tant pour le salarié que pour l'employeur. En cas de survenance toutefois d'un événement de force majeure, le retrait de l'acquiescement ou de l'engagement peut se faire sauf si un engagement concernant l'embauchage d'un travailleur à contrat à durée déterminée a été pris par l'employeur. Si ce retrait émane de l'employeur, celui-ci est tenu de dédommager le salarié des frais déjà engagés et non récupérables pour sa formation.

Après le début du congé, la cessation du congé par le salarié n'est en tout cas possible qu'avec l'acquiescement de l'employeur. Le fait de tomber malade durant le congé sans solde ne donne pas droit au report de la durée autorisée résiduelle du congé sans solde.



Le congé sans solde pour formation

En cas de maladie s'étalant sur une période de plus de 25% de la durée du congé ou de force majeure qui rendrait impossible, en tout ou en partie, la participation à la formation pour laquelle le congé a été demandé, le salarié peut solliciter la cessation de son congé et l'employeur donne suite à cette demande à moins que des raisons d'organisation de travail impérieuses ne permettent pas de réintégrer le salarié avant la fin de la période de congé demandée et accordée.

7. La durée cumulée des congés sans solde par salarié est fixée à 2 années par employeur au maximum. La durée minimale d'un congé au titre de la présente est de 4 semaines de calendrier consécutives. La durée maximale d'un congé est de 6 mois consécutifs. La durée du congé est toujours exprimée en semaines ou mois entiers et doit être proportionnelle par rapport à la formation en question. Sur demande de l'employeur, le travailleur doit produire un certificat de participation à la formation au titre de laquelle il a bénéficié d'un congé sans solde.

8. Pendant la durée du congé sans solde pour formation, le contrat de travail est suspendu.

La durée du congé est neutralisée pour la détermination des droits liés à l'ancienneté avec maintien de l'ancienneté acquise avant le début du congé, sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires.

9. Pendant la durée dudit congé, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié en congé, celui-ci recouvrant à sa rentrée tous les avantages acquis avant le début du congé ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente et des mêmes avantages acquis.

10. Il appartient au travailleur de s'affilier pour la durée du congé sans solde à titre volontaire, le cas échéant, à l'assurance-maladie et à l'assurance-pension. L'employeur est obligé d'informer le salarié à ce sujet.

11. Les organisations signataires - estimant que la durée du congé sans solde doit être mise en compte pour le calcul de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet et que le calcul du montant de l'indemnité de chômage doit s'effectuer sur base du salaire gagné avant le début du congé sans solde - invitent le législateur à modifier en ce sens les dispositions légales afférentes.

Il en est de même pour la computation de la période de stage prévue par l'article 25 du code des assurances sociales qui devrait prendre en compte la durée du congé sans solde. Ces stipulations requérant l'intervention du législateur, elles sont reproduites en appendice au chapitre 2 sub pt. 2.

4 LE CONGÉ-JEUNESSE

Question 135

Quel est l'objet du congé-jeunesse ?

Le congé jeunesse permet aux salariés de participer à des stages, journées ou semaines d'études, cours, sessions, rencontres au Grand-duché de Luxembourg et à l'étranger, afin de soutenir le développement d'activités en faveur de la jeunesse au niveau local, régional et national.

Question 136

Quelles sont les activités compatibles avec un congé-jeunesse ?

Les activités pouvant être prises en compte au titre du congé-jeunesse sont les suivantes :

- la formation et le perfectionnement d'animateur ;
- la formation et le perfectionnement de cadres de mouvements de jeunesse ou d'associations culturelles et sportives, pour autant que les activités de formation et de perfectionnement visent essentiellement les jeunes ;
- l'organisation et l'encadrement de stages de formation ou d'activités éducatives et culturelles pour jeunes.

Exemples d'activités éducatives éligibles pour le congé-jeunesse

- Colonies de vacances organisées par des organismes agréées au Luxembourg
- Camps pour jeunes organisés par les mouvements guides et scouts ou les sapeurs-pompiers
- Activités de loisirs organisées par les communes
- Concours internationaux pour jeunes talents y compris la préparation des jeunes à ces concours
- Activités sportives organisées par des fédérations reconnues par le Ministre des Sports pour autant qu'elles visent essentiellement les jeunes :
 - Camps d'entraînement
 - Tournois pour jeunes
 - Activités de sensibilisation pour jeunes : Wibbel an Dribbel
- Activités culturelles :
 - Stages de créativité (stages musicaux...)
 - Tournées de chorales de jeunes, orchestres de jeunes...

Formations éligibles pour le congé-jeunesse

- Formation d'aide-animateur/animateur
- Formation de spécialisation (3^{ème} cycle)
- Séminaires nationaux et internationaux pour travailleurs de jeunesse offertes par le SNJ, dans le cadre du programme « Jeunesse en action », respectivement par le Conseil de l'Europe.
- Séminaires nationaux et internationaux d'organisations internationales comme les guides et scouts.

Source : www.snj.public.lu



Question 137

Quelle est la durée du congé-jeunesse ?

Les bénéficiaires du congé-jeunesse peuvent se voir accorder 60 jours de congé tout au long de leur carrière professionnelle. Cependant, il n'est pas possible de bénéficier d'un congé-jeunesse de plus de 20 jours par période de 2 ans.

Les jours de congés-jeunesse accordés correspondent à la durée de la formation. Cependant, le jeune qui souhaite suivre une formation pour l'organisation et l'encadrement de stages de formation ou d'activités éducatives pour les jeunes et qui n'est pas titulaire d'un brevet d'aide-animateur ou d'animateur ou ne dispose pas d'une qualification équivalente ne peut prétendre à couvrir toute sa formation par des jours de congé-jeunesse. Dans ce cas, seuls les $\frac{2}{3}$ du nombre de jours investis dans le travail avec les jeunes peuvent être couverts par un congé-jeunesse. Les fractions de jours pris en compte sont arrondies au nombre entier supérieur.

Le congé-jeunesse peut être fractionné avec un minimum de 2 jours, sauf s'il s'agit d'une série de cours dont chacun dure une journée seulement.

Il ne peut pas être imputé sur le congé normal fixé par la loi ou une convention spéciale.

Pour les personnes travaillant à temps partiel, les jours de congé-jeunesse sont calculés proportionnellement.

Question 138

Sous quelles conditions le congé-jeunesse est-il accordé ?

Le congé-jeunesse est accordé aux conditions suivantes :

- l'intéressé doit être normalement occupé sur le territoire luxembourgeois, c'est-à-dire soit :
 - être lié par un contrat de travail à une entreprise ou une association légalement établie et active au Luxembourg ;
 - exercer une profession indépendante ou libérale ;
- le congé ne peut pas être rattaché au congé annuel légal normal ou à une période de maladie pour le cas où ce cumul causerait une absence continue de plus de 3 semaines ;
- le congé peut être différé si l'absence sollicitée risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise ou à la planification du congé annuel du personnel.

Question 139

Quelle est la démarche à suivre pour obtenir le congé-jeunesse ?

L'intéressé doit adresser sa demande au Service national de la jeunesse un mois avant le début du congé sollicité.

Le formulaire préétabli de demande est à remplir par le demandeur, puis par son employeur (pour les salariés du secteur public ou privé).

Le demandeur soumet ensuite ledit formulaire à l'organisateur de la formation ou de l'activité.

Cet organisateur (association ou fédération) certifie par sa signature la participation du demandeur.

Question 140

Quelles sont les indemnités accordées aux salariés ?

Les salariés bénéficiant du congé-jeunesse ont droit, pour chaque journée de congé, à une indemnité compensatoire égale au salaire journalier moyen et payée par l'employeur, sur présentation d'un certificat de participation effective, établi par l'organisme organisateur de la formation.

Cette indemnité ne peut pas être supérieure à 4 fois le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés. Cette indemnité leur est versée par l'employeur, qui se fait rembourser par l'État, tant l'indemnité elle-même que la part patronale des cotisations sociales. La demande de remboursement est à effectuer par le biais d'un formulaire préétabli.

Question 141

Le congé-jeunesse est-il assimilé à une période de travail effectif ?

Oui. Pendant la durée du congé, les dispositions législatives en matière de sécurité sociale et de protection du travail restent applicables aux bénéficiaires.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Famille et de l'intégration
Service National de la Jeunesse

Date d'entrée : _____

N° de référence : _____

Case réservée à l'administration

Demande d'octroi d'un congé-jeunesse

à renvoyer au Service National de la Jeunesse au moins un mois avant le début du congé sollicité

A remplir par le demandeur

Nom et prénom : _____

Adresse : _____

_____ Tél. _____

Adresse électronique : _____

Type de l'activité : participation à une formation ou à un perfectionnement d'animateurs de jeunesse
 participation à une formation ou à un perfectionnement de cadres de mouvements de jeunesse ou d'associations culturelles et sportives
 organisation ou encadrement d'un stage de formation ou d'une activité éducative pour jeunes

Nom de l'activité : _____

Lieu de l'activité : _____

Date de l'activité : du _____ 20____ au _____ 20____

Nombre de participants (hors encadrement) : _____

Tâche du demandeur lors de l'activité : _____

Formation du demandeur : aide-animateur ou animateur
 formation équivalente, préciser : _____
 autre, préciser : _____
 aucune

Nombre de jours investis : _____

Nombre de jours demandés : _____ Signature du demandeur:

A remplir par l'employeur

Nom et adresse de l'employeur :

.....

.....

Avis de l'employeur : favorable défavorable

Motivation :

.....

Signature et cachet de l'employeur :

A remplir par l'organisation

Validation du programme par l'organisation / la fédération : (ajouter le programme en annexe)
 favorable défavorable

Nombre de demandeurs pour l'activité décrite ci-dessus :

Signature et cachet de l'organisation / de la fédération :

Décision ministérielle : accordé pour jours refusé

.....
pour la ministre de la Famille et de l'Intégration
le directeur du Service National de la Jeunesse

form-cj-20090126

A renvoyer au : Service National de la Jeunesse
BP 707 / L-2017 Luxembourg

Renseignements supplémentaires: Mme Netty Sheehan
Tél.: (+352) 247-86451 | netty.sheehan@snj.etat.lu



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Famille et de l'Intégration
Service National de la Jeunesse

Date d'entrée : _____

N°. de référence : _____

Case réservée à l'administration

Congé Jeunesse

Déclaration de remboursement

Nom de l'employeur : _____
Rue, N°: _____
Code postal : _____ Localité : _____
Matricule de l'employeur : _____
CCPL ou compte bancaire : IBAN LU . _____

Employé bénéficiaire du congé-jeunesse

Nom / Prénom : _____

Nombre de jours de congé-jeunesse effectivement pris : _____

Avance payée par l'employeur au bénéficiaire du congé-jeunesse :

1) Salaire brut / indemnité compensatoire		0,00	€
2) Part patronale des cotisations sociales pour la période du congé-jeunesse			
a. Assurance pension	(_____) %	0,00	€
b. Assurance maladie	(_____) %	0,00	€
c. Assurance contre les accidents	(_____) %	0,00	€
d. Médecine du travail	(_____) %	0,00	€
e. Mutualité	(_____) %	0,00	€
Total (1+2) :		0,00	€

La signature ci-après certifie la conformité des données fournies.

Lieu _____, le _____ Date _____ Signature _____

Pièces à joindre impérativement à la présente déclaration :

- 1) certificat(s) de participation que le bénéficiaire du congé doit remettre à son employeur
- 2) fiche(s) de salaire de la période correspondante

A renvoyer au :
Service National de la Jeunesse
BP 707 / L-2017 Luxembourg

Renseignements supplémentaires:
Mme Netty Sheehan
Tél.: (+352) 247-86451 | netty.sheehan@snj.etat.lu

Vu et certifié exact Luxembourg, le	Liquidé conformément à l'article 19 (2) de la loi du 8 juin 1999 sur le budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'Etat Luxembourg, le L'ordonnateur
--	---

Cases réservées à l'administration

A remplir par l'employeur



TEXTES LÉGAUX APPLICABLES

Articles du Code du travail ayant trait au congé-jeunesse

Art. L. 234-1. Il est institué un congé-jeunesse dont le but est de soutenir le développement d'activités en faveur de la jeunesse au niveau local, régional et national.

L'octroi du congé-jeunesse doit permettre la participation des jeunes à des stages, journées ou semaines d'études, cours, sessions ou rencontres à l'intérieur du pays et à l'étranger, dont le programme est approuvé par le ministre ayant la Jeunesse dans ses attributions.

Sont éligibles pour l'obtention du congé-jeunesse, les activités suivantes :

- a) la formation et le perfectionnement d'animateurs de jeunesse ;
- b) la formation et le perfectionnement de cadres de mouvements de jeunesse ou d'associations culturelles et sportives pour autant que les activités de formation et de perfectionnement visent essentiellement les jeunes ;
- c) l'organisation et l'encadrement de stages de formation ou d'activités éducatives pour les jeunes.

L'approbation de ce programme ainsi que l'octroi du congé-jeunesse se font dans la mesure des crédits inscrits à cet effet au budget annuel de l'Etat.

Art. L. 234-2. La durée du congé-jeunesse complet ne peut dépasser soixante jours. Nul ne peut bénéficier d'un congé-jeunesse de plus de vingt jours par période de deux ans. Ce congé peut être fractionné; chaque fraction doit comporter au moins deux jours, sauf s'il s'agit d'une série cohérente de cours dont chacun dure une journée seulement.

La durée du congé-jeunesse ne peut être imputée sur le congé normal tel qu'il résulte des articles L. 233-1 à L. 233-15 ou d'un accord collectif ou individuel.

Art. L. 234-3. Le congé-jeunesse est accordé aux conditions suivantes :

- a) l'intéressé doit être normalement occupé sur un lieu de travail situé sur le territoire luxembourgeois, lié par un contrat de travail à une entreprise ou association légalement établie et active au Grand-Duché de Luxembourg ;
- b) le congé ne peut être rattaché au congé annuel légal ou à une période de maladie pour le cas où ce cumul causerait une absence continue de plus de trois semaines ;
- c) le congé peut être différé si l'absence sollicitée risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.

Pour les personnes travaillant à temps partiel, les jours de congé-jeunesse sont calculés proportionnellement.

Art. L. 234-4. La durée du congé-jeunesse est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé, les dispositions législatives en matière de sécurité sociale et de protection du travail restent applicables aux bénéficiaires.

Les bénéficiaires du congé-jeunesse touchent pour chaque journée de congé une indemnité compensatoire égale au salaire journalier moyen tel que défini par l'article L. 233-14, sans qu'elle ne puisse dépasser le quadruple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

L'employeur avance cette indemnité laquelle lui sera remboursée par l'Etat.

Art. L. 234-5. La gestion du congé-jeunesse incombe au ministre ayant dans ses attributions la Jeunesse.

Art. L. 234-6. Les modalités d'application de la présente section sont fixées par règlement grand-ducal.

Art. L. 234-7. Les infractions aux dispositions des articles L. 234-1 à L. 234-4 ainsi qu'au règlement d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 5.000 euros.

Art. L. 234-8. [...] (abrogé par la loi du 24 octobre 2007).

Règlement grand-ducal du 11 novembre 2008 déterminant les modalités d'application du congé-jeunesse

Art 1^{er}. Le nombre de jours de congé-jeunesse auxquels peut prétendre le demandeur est limité à la durée de l'activité éligible.

Cependant le demandeur, qui pour l'organisation d'activités prévues par l'article L. 234-1 sous c) du Code de travail n'est pas titulaire d'un brevet d'aide-animateur ou d'animateur ou ne dispose pas d'une qualification équivalente; ne peut prétendre qu'à un nombre de jours de congé-jeunesse correspondant à deux tiers du nombre de jours investis dans le travail avec les jeunes. Dans ce cas les fractions de jours pris en compte sont arrondies au nombre entier supérieur.

Art. 2. Pour la réalisation des activités visées par l'article L. 234-1 sous c) du Code de travail, le nombre maximal des demandeurs pouvant prétendre au congé-jeunesse par activité organisée est obtenu en divisant le nombre de participants par 5, les fractions étant arrondies au nombre entier supérieur.

Art. 3. L'approbation du programme par le ministre peut avoir lieu sur demande :

- a) des organisations de jeunesse ou des sections de jeunes rattachées à une organisation d'adultes et reconnues par le ministre ;
- b) des organisations en charge des activités visées par l'article L. 234-1 du Code de travail.

Art. 4. Les demandes en vue de l'attribution d'un congé-jeunesse doivent parvenir au ministre, établies sur un formulaire prescrit et délivré par le Service National de la Jeunesse, avant le début du congé sollicité.

Le programme prévisionnel de l'activité doit être joint à la demande.

La décision par laquelle le ministre accorde ou refuse le congé est notifiée au demandeur et à l'employeur avant le début du congé sollicité.

Art. 5. L'employeur verse l'indemnité compensatoire directement au demandeur sur présentation d'un certificat dûment établi par l'organisateur et attestant la participation effective du demandeur à la formation respectivement à l'activité.

Le ministre rembourse à l'employeur, au vu de la fiche de salaire du bénéficiaire, l'indemnité et la part patronale des cotisations sociales avancées. La demande de remboursement est faite sur un formulaire prescrit. Le ministre peut demander un rapport supplémentaire.

L'indemnité compensatoire des personnes exerçant une activité professionnelle indépendante ou libérale leur est payée directement par l'Etat sur base d'un formulaire prescrit accompagné d'un certificat de revenu.

Art. 6. Le règlement grand-ducal du 22 février 1974 concernant l'octroi d'un congé-éducation tel que modifié par la suite est abrogé.

Art. 7. Notre Ministre de la Famille et de l'Intégration et Notre Ministre du Trésor et du Budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement, qui entrera en vigueur le jour de sa publication au Mémorial.





LES CONGÉS LIÉS À LA QUALITÉ D'ÉLU DU SALARIÉ

1. Le congé politique
2. Le congé pour la formation des délégués du personnel, des délégués à la sécurité et des délégués à l'égalité
3. Le congé pour la formation des travailleurs désignés
4. Le congé pour mandat social



1 LE CONGÉ POLITIQUE

LE CONGÉ POLITIQUE DES BOURGMESTRES, ÉCHEVINS ET CONSEILLERS COMMUNAUX

Question 142

À quoi sert ce congé politique ?

Le congé politique a pour but de permettre aux salariés, qui sont bourgmestre, échevin ou conseiller communal, d'exercer leurs mandats ou fonctions.

ATTENTION : le congé politique ne peut être utilisé que pour l'exercice des missions découlant directement de l'accomplissement de leurs mandats ou de leurs fonctions.

Question 143

Quelle est la durée de ce congé politique ?

La durée du congé varie entre 5 et 40 heures par semaines selon, d'une part, le nombre de membres composant le conseil communal et, d'autre part, selon la fonction des élus.

Tableau récapitulatif pour bourgmestres et échevins		
Composition du conseil communal de la commune	Congé hebdomadaire maximal accordé au bourgmestre	Congé hebdomadaire maximal accordé aux échevins
7 membres	9 heures	5 heures
9 membres	13 heures	7 heures
11 membres	20 heures	10 heures
13 membres	28 heures	14 heures
plus de 15 membres	40 heures	20 heures

Tableau récapitulatif pour conseillers communaux	
Dispositions spéciales	Congé hebdomadaire maximal accordé aux conseillers communaux
Communes votant d'après le système de la majorité relative	3 heures
Communes votant d'après le système de la représentation proportionnelle	5 heures

Pour les personnes travaillant à temps partiel, le nombre d'heures de congé est adapté proportionnellement au temps de travail. L'élu communal peut prendre le congé à sa convenance, par jour de travail ou partie de jour de travail. Cependant, il ne peut reporter le congé d'une année sur l'autre.

Le congé politique ne peut pas être imputé sur le congé annuel payé.

Question 144

La durée de ce congé politique est-il assimilé à une période de travail effectif ?

Oui. Pendant la durée du congé, les dispositions légales et réglementaires en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables aux bénéficiaires.

L'employeur continue de leur verser l'intégralité de leur rémunération, mais se fera rembourser le montant correspondant aux heures de congé politique.

Question 145

Quelle est la procédure que doit suivre l'employeur du salarié bénéficiaire pour obtenir le remboursement?

Chaque salarié concerné reçoit du collège des bourgmestres et échevins de la commune où il exerce son mandat, une fiche qu'il doit remettre à son employeur pour que celui-ci déclare, avant le 30 septembre de l'année qui suit, les remboursements demandés (en fonction des absences du bénéficiaire), au ministère de l'Intérieur et à la Grande Région.

Ce délai doit être respecté, sous peine de non-remboursement. L'exactitude des indications de la fiche est certifiée par la signature du salarié intéressé.

Le remboursement, effectué par l'intermédiaire du fonds des dépenses communales, porte sur la rémunération brute du salarié ainsi que sur les cotisations patronales versées aux organismes de sécurité sociale pendant les périodes de congé politique.

Question 146

Un élu d'une commune luxembourgeoise travaillant dans une entreprise étrangère, peut-il aussi bénéficier dudit congé politique ?

Oui, et son employeur serait remboursé par la commune concernée. Cependant, cette possibilité reste à la discrétion de son employeur, puisque la loi luxembourgeoise n'est pas opposable à une société non luxembourgeoise.

Question 147

Un élu d'une commune d'un autre pays que le Luxembourg peut-il aussi bénéficier dudit congé politique ?

En la teneur actuelle de la législation, la réponse à cette question est négative, à défaut d'accord entre les autorités compétentes des pays concernés.

TEXTES LÉGAUX APPLICABLES

Loi communale modifiée du 13 décembre 1988 (Extrait)

Chapitre 5. De l'institution d'un congé politique

Article 78. Les agents des secteurs public et privé qui sont bourgmestre, échevin ou conseiller communal ont droit à un congé politique pour remplir leurs mandats ou fonctions.

Par agent des secteurs public et privé on entend toute personne qui fournit contre rémunération un travail sous l'autorité d'une autre personne, publique ou privée.

Article 79. Le Grand-Duc fixe, pour chacun des mandats et fonctions énumérés à l'article 78 selon les critères et conditions qu'il détermine, le nombre maximum de jours de travail ou de parties de jours de travail par semaine qui sont considérés comme congé politique.

Pendant ce congé, les agents qui exercent un de ces mandats ou une de ces fonctions peuvent s'absenter du lieu de travail avec maintien de leur rémunération normale pour remplir leurs mandats ou fonctions.

Les éléments à prendre en considération pour l'établissement de la rémunération normale fixés par règlement grand-ducal.

Article 80. Il est remboursé à l'employeur de l'agent, par l'intermédiaire du fonds des dépenses communales, un montant correspondant à la rémunération brute majorée des cotisations patronales versées aux organismes de la sécurité sociale pendant la période pendant laquelle l'agent s'est absenté du travail pour remplir son mandat ou ses fonctions, le tout aux conditions et selon les modalités fixées par règlement grand-ducal.

Article 81. (loi du 20 avril 1993) « Les membres des professions indépendantes ainsi que les personnes sans profession ne bénéficiant pas d'un régime statutaire, âgés de moins de 65 ans, toucheront, dans les limites et sous les conditions fixées par les articles 79 et 80, une indemnité dont le montant est fixé forfaitairement et uniformément par règlement grand-ducal. »

Règlement grand-ducal modifié du 6 décembre 1989 concernant le congé politique des bourgmestres, échevins et conseillers communaux

Article 1^{er}. (règlement grand-ducal du 19 avril 1994) « Les agents visés à l'article 78 de la loi communale du 13 décembre 1988 ont droit à un congé politique dans les cas et selon les modalités fixés ci-après. »

Article 2. (règlement grand-ducal du 13 février 2009) « Le congé politique de ces agents, lorsqu'ils remplissent les fonctions respectivement de bourgmestre ou d'échevin, comprend le nombre maximum de jours de travail ou de parties de jours de travail par semaine indiqué ci-après :

- dans les communes dont le conseil communal se compose de 7 membres : 9 heures pour le bourgmestre et 5 heures pour chacun des échevins ;
- dans les communes dont le conseil communal se compose de 9 membres : 13 heures pour le bourgmestre et 7 heures pour chacun des échevins ;
- dans les communes dont le conseil communal se compose de 11 membres : 20 heures pour le bourgmestre et 10 heures pour chacun des échevins ;
- dans les communes dont le conseil communal se compose de 13 membres : 28 heures pour le bourgmestre et 14 heures pour chacun des échevins ;
- dans les communes dont le conseil communal se compose de 15 membres : 40 heures pour le bourgmestre et 20 heures pour chacun des échevins. »

Article 3. Pour les agents qui remplissent un mandat de conseiller communal, le congé politique comprend le nombre maximum de jours de travail ou de parties de jours de travail par semaine indiqué ci-après :

- dans les communes qui votent d'après le système de la majorité relative : 3 heures ;
- dans les communes qui votent d'après le système de représentation proportionnelle : 5 heures.

Article 4. Les nombres maxima des jours de travail ou de parties de jours de travail par semaine indiqués aux articles 2 et 3 ci-dessus s'appliquent aux agents concernés lorsqu'ils exercent une activité professionnelle à temps plein.

Lorsqu'ils n'exercent l'activité professionnelle salariée qu'à temps partiel, les nombres maxima d'heures de congé politique prévues à ce titre sont adaptés proportionnellement au temps de travail de l'agent.

Le solde des heures effectivement dues aux termes des articles 2 et 3 est bonifié aux intéressés conformément aux dispositions de l'art. 8 ci-dessous.

Article 5. Le congé politique visé aux articles qui précèdent ne peut être utilisé par les agents que pour l'exercice des missions qui découlent directement de l'accomplissement de leurs mandats ou de leurs fonctions.

L'agent ayant droit au congé politique prend ce congé à sa convenance par jour de travail ou partie de jour de travail. Il ne peut toutefois reporter le congé d'une année de calendrier à l'autre.

Article 6. Le congé politique est considéré comme temps de travail effectif.

Pendant la durée du congé politique, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables.

La durée du congé politique ne peut pas être imputée sur le congé annuel de récréation tel qu'il est fixé par la loi ou par une convention spéciale.

Les bénéficiaires du congé politique continuent, pendant la durée du congé, à toucher leur rémunération et à jouir des avantages attachés à leur activité professionnelle.

Article 7. [règlement du 8 décembre 1996] « Le remboursement à l'employeur de l'agent visé à l'article 80 de la loi communale est effectué une fois par an par l'intermédiaire du fonds des dépenses communales sur une déclaration à présenter au ministère de l'Intérieur au plus tard le 30 septembre de l'année qui suit celle pour laquelle le remboursement est demandé.

Faute d'avoir présenté la déclaration de remboursement à cette date, le droit au remboursement pour l'année en question est déchu.

La déclaration est faite sur une fiche que chaque agent reçoit du collègue du bourgmestre et échevins de la commune où il exerce son mandat et qu'il remet à son employeur qui la remplit et qui signe la déclaration et la demande de remboursement.

L'exactitude des indications de la fiche est certifiée par la signature de l'agent intéressé. »

Article 8. [règlement grand-ducal du 19 avril 1994] « Les membres actifs des professions indépendantes ainsi que les personnes sans profession ne bénéficiant pas d'un régime statutaire, âgés de moins de 65 ans, qui sont bourgmestre, échevin ou conseiller communal sont indemnisés pour le temps qu'ils consacrent à l'exercice de leurs mandats ou fonctions dans les limites fixées par les articles 2, 3 et 4 du présent règlement. »

[règlement grand-ducal du 8 décembre 1996] « Le montant de l'indemnité horaire est fixé forfaitairement au double du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés. »

Article 9. [règlement grand-ducal du 8 décembre 1996] « Le paiement de l'indemnité à l'intéressé est effectué une fois par an par l'intermédiaire du fonds des dépenses communales sur une déclara-

ration à présenter au Ministre de l'Intérieur au plus tard le 15 février de l'année qui suit celle pour laquelle le remboursement est demandé.

Faute d'avoir présenté la déclaration d'indemnisation à cette date, le droit à l'indemnisation pour l'année en question est déchu.

La déclaration est faite sur une fiche que chaque intéressé reçoit du collège des bourgmestre et échevins de la commune où il exerce son mandat. L'intéressé remplit et signe une déclaration et la demande de paiement. »

Article 10. (règlement grand-ducal du 8 décembre 1996) « Les déclarations de remboursement ou d'indemnisation de congé politique concernant les années 1989 à 1995 doivent être présentés au Ministère de l'Intérieur au plus tard le 31 octobre 1996.

Faute d'avoir présenté une déclaration y relative à ce délai, le droit au remboursement ou à l'indemnisation de congé politique est déchu. »

Article 11. Notre Ministre de l'Intérieur est chargé de l'exécution du présent règlement qui est publié au Mémorial et qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 1989.

LE CONGÉ POLITIQUE DES DÉPUTÉS

Question 148

À quoi sert le congé politique des députés ?

Le congé politique a pour but de permettre aux salariés qui sont députés d'exercer leurs mandats ou fonctions.

ATTENTION : le congé politique ne peut être utilisé que pour l'exercice des missions découlant directement de l'accomplissement de leur mandat, dont notamment la participation aux travaux de la Chambre des députés ou de leur groupe politique ou technique, ainsi que pour préparer ces travaux. Le Bureau de la Chambre définit la nature des travaux à prendre en considération et fixe forfaitairement la part du congé politique consacrée à la préparation des travaux.

Question 149

Quelle est la durée du congé politique des députés ?

La durée du congé est de 20 heures par semaine maximum.

Le congé peut être pris par jour ou partie de jour, mais ne peut pas être reporté d'une session parlementaire à l'autre.

Le congé politique ne peut pas être imputé sur le congé annuel payé.

Question 150

La durée de ce congé politique est-il assimilé à une période de travail effectif ?

Oui. Pendant la durée du congé, les dispositions légales et réglementaires en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables aux bénéficiaires.

L'employeur continue de leur verser l'intégralité de leur rémunération, mais se fera rembourser le montant correspondant aux heures de congé politique.

Le congé politique des députés peut être cumulé avec le congé politique des bourgmestres, échevins et conseillers communaux, sans toutefois dépasser un maximum de 40 heures par semaine.

Question 151

Quelle est la procédure que doit suivre l'employeur du salarié bénéficiaire pour obtenir le remboursement ?

La Chambre des députés rembourse à l'employeur du salarié un montant correspondant à la rémunération brute majorée des cotisations patronales versées aux organismes de la sécurité sociale pendant la période pendant laquelle l'agent s'est absenté du travail pour remplir son mandat, sans cependant pouvoir dépasser un taux horaire maximal fixé au quadruple du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés ayant charge de famille. Le Bureau de la Chambre fixe les éléments à prendre en considération pour l'établissement de la rémunération normale ainsi que les conditions et les modalités du remboursement.

TEXTES LÉGAUX APPLICABLES

Loi électorale modifiée du 18 février 2003 (Extrait)

Article 126

[Texte coordonné de la loi du 18 février 2003] 8. a) Les agents du secteur privé, les membres des professions indépendantes ainsi que les personnes sans profession, qui exercent le mandat de député, ont droit à un congé politique pour remplir leur mandat.

Le congé politique est de 20 heures par semaine au maximum. Il ne peut être utilisé par les ayants droit que pour l'exercice des missions qui découlent directement de l'accomplissement de leur mandat, dont notamment la participation aux travaux de la Chambre des députés ou de leur groupe politique ou technique, ainsi que pour préparer ces travaux. Le Bureau de la Chambre définit la nature des travaux à prendre en considération et fixe forfaitairement la part du congé politique consacrée à la préparation des travaux.

L'ayant droit au congé politique prend ce congé à sa convenance par jour ou partie de jour, sans toutefois reporter le congé d'une session parlementaire à l'autre.

Le congé politique tel que fixé ci-dessus peut être cumulé avec le congé politique découlant des articles 76 et suivants de la loi communale du 13 décembre 1988, sans toutefois dépasser un maximum de 40 heures par semaine.

b) Par agents du secteur privé on entend toute personne qui fournit contre rémunération un travail sous l'autorité d'une autre personne privée.

Pendant le congé, les agents du secteur privé qui exercent le mandat de député peuvent s'absenter du lieu de leur travail pour remplir leur mandat.

Le congé politique est considéré comme temps de travail effectif. Pendant la durée du congé politique, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables.

La durée du congé politique ne peut pas être imputée sur le congé annuel de récréation tel qu'il est fixé par la loi ou par une convention sociale.

Les ayants droit du congé politique continuent, pendant la durée du congé, à toucher leur rémunération et à jouir des avantages attachés à leur activité professionnelle.

La Chambre rembourse à l'employeur de l'agent un montant correspondant à la rémunération brute majorée des cotisations patronales versées aux organismes de la sécurité sociale pendant la période pendant laquelle l'agent s'est absenté du travail pour remplir son mandat, sans cependant pouvoir dépasser un taux horaire maximal fixé au quadruple du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés ayant charge de famille. Le Bureau de la Chambre fixe les éléments à prendre en considération pour l'établissement de la rémunération normale ainsi que les conditions et les modalités du remboursement.

L'exactitude des indications est certifiée par la signature de l'ayant droit.

c) [Loi du 10 février 2004] « Aux membres des professions indépendantes ainsi qu'aux personnes sans profession ne bénéficiant pas d'un régime statutaire, âgés de moins de 65 ans, qui exercent un mandat de député, il est versé par la Chambre une compensation horaire fixée forfaitairement au quadruple du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés. » Le Bureau de la Chambre fixe les conditions et les modalités du versement. L'exactitude des indications est certifiée par la signature de l'ayant droit.



2 LE CONGÉ POUR LA FORMATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL, DES DÉLÉGUÉS À LA SÉCURITÉ ET DES DÉLÉGUÉS À L'ÉGALITÉ

Question 152

Quel est l'objet du congé pour les délégués du personnel ?

Ce congé a pour but de permettre aux délégués du personnel de participer sans perte de rémunération, pendant leurs heures de travail, à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées.

Ainsi ils peuvent perfectionner leurs connaissances économiques, sociales et techniques nécessaires à leur rôle de représentants des salariés.

Question 153

Quelle est la durée de ce congé ?

L'employeur est obligé d'accorder un certain nombre de jours au titre de ce congé formation aux membres titulaires de la délégation du personnel.

La durée de ce congé varie en fonction de la taille de l'entreprise :

- Dans les établissements occupant régulièrement entre 15 et 50 travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à une semaine de travail de congé formation.
- Dans les établissements occupant régulièrement entre 51 et 150 travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à 2 semaines de travail de congé formation.
- Dans les établissements occupant régulièrement plus de 150 travailleurs, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit chacun à une semaine de travail de congé formation par année.

Précisons que la durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel payé, elle est assimilée à une période de travail.

Question 154

Qui prend en charge ce congé ?

L'employeur et l'Etat se partagent la prise en charge de ce congé en fonction de la taille de l'entreprise :

- Dans les établissements occupant régulièrement entre 15 et 50 travailleurs, les dépenses de rémunération afférentes étant prises en charge par l'Etat.

- Dans les établissements occupant régulièrement entre 51 et 150 travailleurs, les dépenses de rémunération afférentes à 1 semaine de congé formation étant prises en charge par l'Etat, la deuxième restant à charge de l'employeur.
- Dans les établissements occupant régulièrement plus de 150 travailleurs, l'employeur assume seul les frais liés au congé-formation des délégués du personnel.

Question 155

Existe-il un congé spécifique pour les délégués à la sécurité ?

Oui, en dehors du congé-formation prévu pour les délégués du personnel, les délégués à la sécurité ont droit à une formation initiale appropriée et à une remise à niveau périodique de leurs connaissances.

Cette formation comprend :

- des cours de base, communs à tous les délégués à la sécurité ;
- des cours spécifiques, adaptés aux besoins particuliers des différents secteurs et branches économiques ou, si nécessaires, à des groupes d'entreprises ou entreprises.

Les cours de base ont une durée de 8 heures et portent sur les matières suivantes :

- introduction au cadre juridique en matière de sécurité et de santé au travail ;
- notions d'ergonomie ;
- approche pratique d'étude des risques et prévention des risques ;
- principes d'organisation de la sécurité et de la santé au travail ;
- évaluation de la situation d'une entreprise et/ou d'un établissement en matière de sécurité et de santé au travail.

Le contenu des cours spécifiques ainsi que leur durée sont déterminés par le ministre après consultation des organisations professionnelles concernées.

Tout délégué à la sécurité a droit à participer à une formation de base et à une formation spécifique. En outre, il a droit, tous les cinq ans à une formation de remise à niveau de ses connaissances en matière de sécurité et de santé au travail, d'au moins une journée.

Question 156

Existe-il un congé spécifique pour les délégué-es à l'égalité ?

Oui, le/la délégué-e à l'égalité dispose de deux demi-journées de travail de congé-formation par année, non imputable sur son congé annuel de récréation. La durée du congé-formation est assimilée à une période de travail, les dépenses de rémunération afférentes étant à charge de l'Etat, en ce qui concerne les établissements dont le nombre total des salariés n'excède pas cent cinquante.

TEXTES LÉGAUX APPLICABLES

Articles du Code du travail ayant trait au congé pour les délégués du personnel

Art. L. 415-10. (1) L'employeur est tenu de laisser aux délégués titulaires du personnel le temps libre, dit congé-formation, nécessaire pour participer sans perte de rémunération à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants des salariés.

(2) Dans les établissements occupant régulièrement entre quinze et cinquante salariés, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à une semaine de travail de congé-formation, les dépenses de rémunération afférentes étant prises en charge par l'Etat.

Dans les établissements occupant régulièrement entre cinquante et un et cent cinquante salariés, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit, chacun au cours de son mandat, à deux semaines de travail de congé-formation, les dépenses de rémunération afférentes à une semaine de congé-formation étant prises en charge par l'Etat.

Dans les établissements occupant régulièrement plus de cent cinquante salariés, les membres titulaires des délégations du personnel ont droit chacun à une semaine de travail de congé-formation par année.

(3) La durée du congé-formation ne peut être imputée sur la durée du congé annuel payé; elle est assimilée à une période de travail.

Le bénéficiaire du congé-formation doit être accordé par le chef d'entreprise, à leur demande et dans les limites visées au paragraphe (2), aux délégués qui désirent effectuer des stages de formation agréés, chaque année, dans le cadre d'une liste établie d'un commun accord par les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

Articles du Code du travail ayant trait au congé pour les délégués à la sécurité

Art. L. 312-8. Extraits

[...]

(3) En dehors du congé-formation prévu pour les délégués du personnel conformément au livre IV, titre Ier relatif aux délégations du personnel, les délégués à la sécurité ont droit à une formation appropriée et à une remise à niveau périodique de leurs connaissances.

[...]

(7) Les formations prévues aux paragraphes (1), (3), (4) et (5) ne peuvent être mises à la charge des salariés ou de leurs représentants respectifs. Elles doivent se dérouler durant le temps de travail.

Le contenu et les modalités des formations spécifiées aux paragraphes (3) à (5), ainsi que leur sanction sont fixés par règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés.

Règlement grand-ducal du 27 septembre 2004 concernant la fixation des modalités de formation des délégués à la sécurité

Art. 1^{er}. Afin de permettre aux délégués à la sécurité d'obtenir une formation appropriée visée par l'article 9, paragraphe 3, de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, des cours de formation sont organisés sous l'autorité du ministre ayant le Travail dans ses attributions, ci-après « le ministre ».

Art. 2. Les cours de formation comprennent :

- a) des cours de base, communs à tous les délégués à la sécurité ;
- b) des cours spécifiques, adaptés aux besoins particuliers des différents secteurs et branches économiques ou, si nécessaires, à des groupes d'entreprises ou entreprises.

Art. 3. Les cours de base ne dépassent pas une durée de 8 heures et porteront sur les matières suivantes :

- a) introduction au cadre juridique en matière de sécurité et de santé au travail ;
- b) notions d'ergonomie ;
- c) approche pratique d'étude des risques et prévention des risques ;
- d) principes d'organisation de la sécurité et de la santé au travail ;
- e) évaluation de la situation d'une entreprise et/ou d'un établissement en matière de sécurité et de santé au travail.

Art. 4. Le contenu des cours spécifiques ainsi que leur durée sont déterminés par le ministre après consultation des organisations professionnelles concernées.

Art. 5. Tout délégué à la sécurité a droit à participer à une formation de base et à une formation spécifique. En outre, il a droit, tous les cinq ans après la date de délivrance de son certificat de participation aux cours de formation prévus aux articles 2 et 3, à une formation de remise à niveau de ses connaissances en matière de sécurité et de santé au travail, d'au moins une journée.

Art. 6. Un certificat de participation, spécifiant la formation suivie, est délivré aux participants.

Art. 7. Notre ministre du Travail et de l'Emploi, notre ministre du Trésor et du Budget ainsi que notre ministre de la Santé sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement grand-ducal qui sera publié au Mémorial.

Articles du Code du travail relatifs au congé pour les délégués à l'égalité

Article L.414-3 Extraits

[5] L'employeur doit laisser au/à la délégué-e le temps libre, dit congé-formation, pour participer, sans perte de rémunération, à des actions de formation organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement des connaissances économiques, juridiques, sociales et psychologiques utiles à l'exécution de sa mission.

Le/La délégué-e à l'égalité dispose ainsi de deux demi-journées de travail de congé-formation par année, non imputable sur son congé annuel de récréation. La durée du congé-formation est assimilée à une période de travail, les dépenses de rémunération afférentes étant à charge de l'Etat, en ce qui concerne les établissements dont le nombre total des salariés n'excède pas cent cinquante.

3 LE CONGÉ POUR LA FORMATION DES TRAVAILLEURS DÉSIGNÉS

Question 157

Qui est le travailleur désigné ?

La loi donne à l'employeur l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé de ses salariés. Ces activités comprennent les activités d'information et de formation, de prévention des risques professionnels ainsi que la mise en place d'une organisation systématique de prévention des risques professionnels.

Comme l'employeur ne peut très souvent pas consacrer le temps approprié à ces obligations, le législateur a prévu que l'employeur se fasse assister par un salarié spécialement formé en la matière, à savoir le travailleur désigné.

Ce travailleur désigné a notamment comme mission de s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

Question 158

Quelle est la durée de son congé-formation ?

Les travailleurs désignés doivent suivre une formation appropriée et se soumettre périodiquement à une remise à niveau de leurs connaissances en matière de sécurité et de santé au travail.

Le règlement grand-ducal du 9 juin 2006 détermine les modalités de la formation imposée aux travailleurs désignés. Cette formation comprend une formation de base et des formations spécifiques, qui sont fonction de la taille de l'entreprise en termes d'effectif de travailleurs et de la nature des activités de l'entreprise.

TEXTES LÉGAUX APPLICABLES

Articles du Code du travail ayant trait au congé pour la formation des travailleurs désignés

Art. L. 312-3.

[1] Sans préjudice des obligations visées aux articles L. 312-1 et L. 312-2, l'employeur désigne un ou plusieurs salariés pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise ou de l'établissement, ci-après appelés salariés désignés.

[2] Les salariés désignés ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de protection et de leurs activités de prévention des risques professionnels.

Afin de pouvoir s'acquitter des obligations résultant du présent titre, les salariés désignés doivent disposer d'un temps approprié.

[3] Si les compétences dans l'entreprise ou l'établissement sont insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise ou l'établissement.

[4] Au cas où l'employeur fait appel à de telles compétences, les personnes ou services doivent être informés par l'employeur des facteurs connus ou suspectés d'avoir des effets sur la sécurité et la santé des salariés, et doivent avoir accès aux informations visées à l'article L. 312-6.

[5] Dans tous les cas :

1. les salariés désignés doivent avoir les capacités nécessaires et disposer des moyens requis ;
2. les personnes ou services extérieurs consultés doivent avoir les aptitudes nécessaires et disposer des moyens personnels et professionnels requis ;

et

3. les salariés désignés et les personnes ou services extérieurs consultés doivent être en nombre suffisant, pour prendre en charge les activités de protection et de prévention, en tenant compte de la taille de l'entreprise ou de l'établissement, ou des risques auxquels les salariés sont exposés ainsi que de leur répartition dans l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement.

Un règlement grand-ducal, à prendre sur avis du Conseil d'Etat et avec l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés, définit les capacités et aptitudes nécessaires et le nombre suffisant visés à l'alinéa précédent.

[6] La protection et la prévention des risques pour la sécurité et la santé qui font l'objet du présent article sont assurées par un ou plusieurs salariés, par un seul service ou par des services distincts, qu'il(s) soit(soient) interne(s) ou externe(s) à l'entreprise ou à l'établissement.

Le(s) salarié(s) et/ou le(s) service(s) doivent collaborer pour autant que de besoin.

[7] Le(s) salarié(s) et/ou le(s) service(s) doit(vent) être informé(s) de l'affectation de salariés engagés moyennant un contrat à durée déterminée ou mis à disposition moyennant un contrat de prêt de main-d'oeuvre dans la mesure nécessaire pour leur permettre de s'occuper de manière adéquate de leurs activités de protection et de prévention à l'égard de tous les salariés dans l'entreprise ou l'établissement.

L'employeur doit préciser à l'entreprise de travail intérimaire notamment la qualification professionnelle exigée et les caractéristiques propres du poste de travail à pourvoir.

L'entreprise de travail intérimaire doit porter l'ensemble de ces éléments à la connaissance des salariés concernés.

[8] Les catégories d'entreprises dans lesquelles l'employeur, s'il a les capacités nécessaires, peut assumer lui-même la prise en charge prévue au paragraphe [1] sont déterminées par règlement grand-ducal.

Art. L. 312-8. Extraits

[4] Les salariés désignés doivent suivre une formation appropriée et se soumettre périodiquement à une remise à niveau de leurs connaissances en matière de sécurité et de santé au travail.

[7] Les formations prévues aux paragraphes [1], [3], [4] et [5] ne peuvent être mises à la charge des salariés ou de leurs représentants respectifs. Elles doivent se dérouler durant le temps de travail.

Le contenu et les modalités des formations spécifiées aux paragraphes [3] à [5], ainsi que leur sanction sont fixés par règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des présidents de la Chambre des députés.

Règlement grand-ducal du 9 juin 2006 - déterminant le nombre suffisant des travailleurs désignés ; - catégorisant les entreprises dans lesquelles l'employeur peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné ; - relatif aux capacités des travailleurs désignés ; - relatif à la formation des travailleurs désignés.

Chapitre 1^{er}. Dispositions introductives

Art. 1^{er}. Aux fins du présent règlement grand-ducal on entend par :

1. « Ministre » : le ministre ayant le travail dans ses attributions ;
2. « Loi modifiée du 17 juin 1994 » : la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail, telle que modifiée par les lois du 6 mars 1998 et du 13 janvier 2002 modifiant la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail ;
3. « Travailleurs » : tous les salariés tels que définis à l'article 1^{er} de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ainsi que les stagiaires, les apprentis et les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires ;
4. « Poste à risque » : tout poste de travail remplissant les conditions de l'article 17-1 de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail ;
5. « La Commission consultative » : Commission consultative d'appréciation relative aux sanctions des formations dispensées aux futurs travailleurs désignés, commission telle que définie à l'article 9 du présent règlement grand-ducal,
6. « Le Comité consultatif » : Comité consultatif relatif à la formation des travailleurs désignés, comité tel que défini à l'article 10 du présent règlement grand-ducal.

Chapitre II. Catégories d'entreprises ; Définition du nombre suffisant de travailleurs désignés ; Entreprises dans lesquelles l'employeur peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné.

Art. 2. 1. Les travailleurs désignés doivent disposer d'un temps approprié afin de pouvoir s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels.

En fonction de la classification des entreprises par groupes tels que définis à l'annexe I du présent règlement grand-ducal, l'annexe II détermine le temps de travail minimal que doit avoir à sa disposition le travailleur désigné pour l'accomplissement de ses missions, ainsi que le nombre suffisant de travailleurs désignés.

2. Lorsqu'une entreprise exerce ses activités sur plusieurs sites, chaque site occupant plus de 200 travailleurs doit disposer d'un travailleur désigné.

3. En cas de démission d'un travailleur désigné, l'employeur doit désigner un nouveau travailleur désigné dans un délai de deux mois. Celui-ci doit remplir toutes les conditions du présent règlement grand-ducal dans un délai de douze mois après sa désignation. L'employeur doit assumer lui-même la fonction de travailleur désigné durant ce délai de douze mois.

Art. 3. Pour les entreprises dont le nombre de salariés ne dépasse pas le nombre de 49, l'employeur peut assumer lui-même la fonction de travailleur désigné s'il remplit les dispositions du présent règlement grand-ducal concernant le temps dont il doit disposer, la formation appropriée, l'expérience professionnelle et les pré requis de qualification.

Chapitre III. Capacités nécessaires pour la mission du travailleur désigné

Art. 4. Le travailleur désigné doit connaître la législation relative à la sécurité et à la santé des travailleurs au travail, applicable à l'entreprise dans laquelle il est occupé et il doit disposer des connaissances techniques nécessaires pour évaluer les problèmes de sécurité et de santé des travailleurs au travail. Il doit être capable :

- d'assumer et d'organiser la surveillance générale du respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière de sécurité et de santé des travailleurs ;
- de définir une stratégie de l'entreprise pour développer la sécurité et la santé de ses travailleurs ;
- de surveiller les méthodes de travail et les moyens mis en œuvre, l'évaluation et les études des risques et les dispositions relatives aux préventions des accidents ;
- d'accomplir des visites régulières de sécurité ;
- de gérer les registres de sécurité et de tenir les livres d'entretien ;
- d'élaborer, de tenir à jour et de communiquer les plans de sécurité et de santé, d'alerte, d'alarme, d'intervention et d'évacuation ;
- de préparer, d'organiser et de diriger les exercices d'évacuation ;
- d'évaluer la situation de l'entreprise ou de l'établissement en matière de sécurité et de santé au travail ;
- d'entretenir les relations avec l'Inspection du travail et des mines, les organismes de contrôle et le service de santé au travail auquel l'entreprise est affiliée et avec les autres autorités de contrôle en matière de sécurité et de santé ainsi qu'avec les services de secours en cas d'accident et d'incendie.

Art. 5. Afin de pouvoir assumer les missions décrites à l'article précédent, le travailleur désigné doit disposer des capacités nécessaires, à savoir :

- avoir une qualification de base minimale telle que définie à l'article 6 ci-après ;
- disposer d'une expérience professionnelle telle que définie à l'article 6 ci-après ;
- avoir suivi une formation appropriée relative à la fonction qui lui incombe, formation définie à l'article 7 ci-après.

Art. 6. Pour accomplir les missions visées par l'article 4 le travailleur désigné doit remplir les critères suivants de qualification minimale et doit disposer de l'expérience professionnelle reprise ci-après en tenant compte de la classification des entreprises, à savoir :

1. pour les entreprises du groupe A tel que défini à l'annexe I au présent règlement grand-ducal : il doit avoir une expérience professionnelle d'au moins un an dans un domaine au moins assimilable à l'activité de l'entreprise concernée et avoir suivi le cycle de formation pour ce type d'entreprise tel que défini à l'article 7, paragraphe 1, alinéa I ;

2. pour les entreprises du groupe B tel que défini à l'annexe I au présent règlement grand-ducal : il doit avoir une formation professionnelle dans un domaine d'activité de l'entreprise concernée, posséder une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans un domaine d'activité essentielle de l'entreprise et avoir suivi le cycle de formation pour ce type d'entreprise tel que défini à l'article 7, paragraphe 1, alinéa II ;
3. pour les entreprises du groupe C tel que défini à l'annexe I au présent règlement grand-ducal appartenant aux sous-groupes C1, C2, C3, ainsi que pour les entreprises du secteur financier et administratif appartenant au sous-groupe C4 : il doit avoir une formation professionnelle dans un domaine d'activité de l'entreprise concernée, posséder une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans un domaine d'activité essentielle de l'entreprise et avoir suivi le cycle de formation pour ce type d'entreprise tel que défini à l'article 7, paragraphe 1, alinéa III ;
4. au groupe C tel que défini à l'annexe I au présent règlement grand-ducal, pour les entreprises appartenant au sous-groupe C4, à l'exception des entreprises visées par le point 3 du présent article, ainsi que pour les entreprises appartenant aux sous-groupes C5, C6 et C7 : il doit avoir une formation d'ingénieur technicien respectivement d'ingénieur industriel dans un domaine d'activité de l'entreprise concernée, posséder une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans un domaine d'activité essentielle de l'entreprise et avoir suivi le cycle de formation pour ce type d'entreprise tel que défini à l'article 7, paragraphe 1, alinéa IV ;
5. pour les entreprises des groupes D, E, F et G tels que définis à l'annexe I au présent règlement grand-ducal : il doit avoir une formation d'ingénieur avec une spécialisation en relation avec l'activité essentielle de l'entreprise concernée, posséder une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans un domaine d'activité essentiel de l'entreprise et avoir suivi le cycle de formation pour ce type d'entreprise tel que défini à l'article 7, paragraphe 2, alinéa V.
6. En ce qui concerne la qualification de base et l'expérience professionnelle des travailleurs désignés des entreprises des sous-groupes C4, C5, C6, C7, respectivement des groupes D, E, F et G tels que définis à l'annexe I au présent règlement grand-ducal, le ministre peut accorder une dérogation sur avis obligatoire du Comité consultatif.

Les demandes motivées y relatives sont à adresser à cet effet à l'Inspection du travail et des mines.

Chapitre IV. Les modalités de formation pour travailleurs désignés

Art. 7. 1. Par formation appropriée que chaque travailleur désigné doit suivre d'après les dispositions du paragraphe 4 de l'article 9 de la loi modifiée du 17 juin 1994, sont à comprendre les formations définies ci-après :

- I) Pour les entreprises du groupe A tel que défini à l'annexe I au présent règlement grand-ducal: un cycle de formation comportant au moins 4 heures comme formation de base et 8 heures comme formation spécifique compte tenu des risques présents dans l'entreprise, ou alors une formation reconnue comme équivalente par le ministre, sur avis obligatoire du Comité consultatif.

Ce cycle de formation doit être suivi de formations complémentaires d'un total de 4 heures suivies chaque fois dans un délai de cinq ans.

La formation de base ainsi que la formation spécifique pour les entreprises du groupe A sont sanctionnées par un certificat de participation.

- II) Pour les entreprises du groupe B tel que défini à l'annexe I au présent règlement grand-ducal : un cycle de formation comportant au moins 8 heures comme formation de base et 20 heures comme formation spécifique compte tenu des risques présents dans l'entreprise, ou alors une formation reconnue comme équivalente par le ministre, sur avis obligatoire du Comité consultatif.

Ce cycle de formation doit être suivi de formations complémentaires d'un total de 8 heures suivies chaque fois dans un délai de cinq ans.

La formation de base ainsi que la formation spécifique pour les entreprises du groupe B sont sanctionnées par un travail de fin de formation.

- III) Pour les entreprises des sous-groupes C1, 2, et 3 du groupe C tel que défini à l'annexe I au présent règlement grand-ducal, ainsi que pour les entreprises du secteur financier et administratif du sous-groupe C4 : un cycle de formation comportant au moins 32 heures comme formation de base et 56 heures comme formation spécifique compte tenu des risques présents dans l'entreprise, ou alors une formation reconnue comme équivalente par le ministre, sur avis obligatoire du Comité consultatif.

Ce cycle de formation doit être suivi de formations complémentaires d'un total de 8 heures suivies chaque fois dans un délai de cinq ans.

La formation de base ainsi que la formation spécifique pour les entreprises du groupe C sont sanctionnées par un examen et un travail de fin de formation.

- IV) Pour les entreprises des sous-groupes C4, 5, 6 et 7 du groupe C tel que défini à l'annexe I au présent règlement grand-ducal, à l'exception des entreprises du sous-groupe C4 visées par l'alinéa iii ci-dessus : un cycle de formation comportant au moins 48 heures comme formation de base et 88 heures comme formation spécifique compte tenu des risques présents dans l'entreprise, ou alors une formation reconnue comme équivalente par le ministre, sur avis obligatoire du Comité consultatif.

Le cycle de formation doit être suivi de formations complémentaires d'un total de 10 heures suivies chaque fois dans un délai de cinq ans.

La formation de base ainsi que la formation spécifique pour les entreprises du groupe C sont sanctionnées par un examen et un travail de fin de formation.

- V) Pour les entreprises des groupes D, E, F et G tels que définis à l'annexe I au présent règlement grand-ducal : un cycle de formation comportant au moins 48 heures comme formation de base et 118 heures comme formation spécifique compte tenu des risques présents dans l'entreprise, ou alors une formation reconnue comme équivalente par le ministre, sur avis obligatoire du Comité consultatif.

Ce cycle de formation doit être suivi de formations complémentaires d'un total de 10 heures suivies chaque fois dans un délai de cinq ans.

La formation de base ainsi que la formation spécifique pour les entreprises des groupes D, E, F et G sont sanctionnées par un examen et un travail de fin de formation.

2. En ce qui concerne le temps minimal alloué à la formation spécifique des travailleurs désignés, le ministre peut accorder une dérogation sur avis obligatoire du Comité consultatif.

Les demandes motivées y relatives sont à adresser à cet effet à l'Inspection du travail et des mines.

3. Le ministre détermine, sur avis obligatoire du comité consultatif, les programmes des formations de base, des formations spécifiques ainsi que les sujets à traiter lors des formations complémentaires pour les différents cycles de formation visés par le présent règlement grand-ducal et les fait publier au Mémorial.

4. La formation de base prévue au présent article doit comprendre au moins les volets suivants :

- la législation luxembourgeoise en matière de sécurité et de santé au travail,
- les aspects généraux en matière de sécurité et de santé au travail.

5. Toutes les formations complémentaires visées par le présent règlement grand-ducal sont sanctionnées, soit par un certificat de participation, soit par une preuve de participation.

Ces pièces sont à produire sur demande d'un représentant d'un des organismes de surveillance tels que définis au premier paragraphe de l'article 2 de la loi modifiée du 17 juin 1994.

Art. 8. Les différents cycles de formation visés à l'article 7 point 1, II à V du présent règlement grand-ducal sont sanctionnés sous l'autorité du ministre par des épreuves organisées par la Commission consultative.

Les durées des épreuves visées par le présent article ne sont pas comprises dans les heures de formation pour les différents cycles de formation.

Chapitre V. Dispositions générales

Art. 9. 1. Le ministre institue une Commission consultative d'appréciation relative aux sanctions des formations dispensées aux futurs travailleurs désignés, commission ayant comme mission de l'assister dans l'organisation et la surveillance des épreuves sanctionnant les cycles de formation, tels que prévus à l'article 7 du présent règlement grand-ducal et de les faire évaluer.

2. La Commission consultative fonctionne selon son propre règlement d'ordre interne et se compose de trois membres, nommés par le ministre, à savoir :

- un représentant du ministre ayant le travail dans ses attributions ;
- un représentant du ministre ayant la formation professionnelle dans ses attributions ;
- un représentant de l'Inspection du travail et des mines ;

Le ministre nomme pour chaque membre effectif un membre suppléant.

La présidence de la présente Commission est assumée par le représentant du ministre ayant le travail dans ses attributions, le secrétariat étant assuré par l'Inspection du travail et des mines.

Les membres de la Commission consultative ne peuvent prendre part aux délibérations et l'émission des décisions telles que prévues au premier paragraphe du présent article si un de leurs parents ou alliés jusqu'au quatrième degré inclus en est concerné.

3. Le ministre nomme au moins trois examinateurs procédant à l'évaluation des épreuves sanctionnant les formations prévues aux alinéas II, III, IV et V de l'article 7 ci-dessus, comme le prévoient les dispositions de l'article 8 ci-dessus.

Art. 10. 1. Le ministre institue un organe consultatif, à savoir le Comité consultatif relatif à la formation des travailleurs désignés ayant comme missions :

- de proposer au ministre les programmes des différents cycles de formation visés par l'article 7 ;
- de proposer au ministre les sujets des formations complémentaires visés par l'article 7 ;
- de se prononcer, sur demande du ministre, sur les équivalences éventuelles résultant du paragraphe 1 de l'article 7 du présent règlement ;
- de s'exprimer, sur demande du ministre, sur toutes les questions en matière de capacités des travailleurs désignés ;
- de s'exprimer, sur demande du ministre, sur toutes les questions en matière de formations des travailleurs désignés ;
- de faire des propositions au ministre sur toutes les questions relatives aux objets du présent règlement grand-ducal.

2. Le Comité consultatif fonctionne selon son propre règlement d'ordre interne et se compose de six membres nommés par le ministre, à savoir :

- un représentant de la Chambre de commerce ;
- un représentant de la Chambre des métiers ;
- un représentant des travailleurs désignés ;

- un représentant des organismes de formation ;
- un représentant de l'Association d'assurance contre les accidents ;
- un représentant de l'Inspection du travail et des mines.

Le ministre nomme pour chaque membre effectif un membre suppléant.

Le Comité consultatif peut se faire assister par des experts dans des domaines précis.

La présidence de ce Comité est assumée par le représentant de l'Inspection du travail et des mines, le secrétariat étant assuré par l'Inspection du travail et des mines.

Chapitre VI. Dispositions transitoires et finales

Art. 11. 1. Les programmes de formation pour travailleurs désignés dispensée au moment de la mise en vigueur du présent règlement grand-ducal restent en vigueur jusqu'à la publication au Mémorial des programmes des cycles de formation, comme le prévoit le paragraphe 3 de l'article 7 ci-dessus.

Les programmes de formation pour travailleurs désignés dispensées par la Chambre de Commerce, la Chambre des métiers et l'Association d'assurance contre les accidents avant la mise en vigueur du présent règlement grand-ducal sont reconnus comme répondant aux critères de l'article 7 ci-dessus.

2. Les nouveaux cycles de formation prévus à l'article 7 paragraphe (1) doivent être publiés au Mémorial au plus tard 12 mois après l'entrée en vigueur du présent règlement grand-ducal.

3. Pour les travailleurs désignés en fonction à la date d'entrée en vigueur du présent règlement grand-ducal et ayant suivi une formation appropriée, le ministre peut accorder des dérogations sur avis obligatoire du Comité consultatif quant aux pré requis de qualification et d'expérience professionnelle. Les demandes motivées y relatives sont à adresser à cet effet à l'Inspection du travail et des mines.

4. Tout travailleur désigné doit avoir suivi la formation appropriée telle que prévue à l'article 7 du présent règlement grand-ducal au plus tard 60 mois après publication des cycles de formation visés au second paragraphe du présent article au Mémorial.

Art. 12. Les annexes I et II du présent règlement grand-ducal en font partie intégrante.

Art. 13. Notre Ministre du Travail et de l'Emploi et Notre Ministre de la Santé sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement grand-ducal qui sera publié au Mémorial.

ANNEXE I

Classification des entreprises

Classification par groupes des entreprises en vue de la fixation du temps de travail alloué aux travailleurs désignés

Les entreprises sont classées dans les sept groupes A, B, C, D, E, F et G suivants, pouvant être subdivisés en sous-groupes, à savoir :

1. Le groupe A comprend les entreprises qui occupent moins de 16 travailleurs.
2. Le groupe B comprend les entreprises qui occupent entre 16 et 49 travailleurs.
3. Sans préjudices des dispositions figurant aux paragraphes 5, 6 et 7 ci-après, le groupe C comprend les entreprises occupant entre 50 et 1599 travailleurs.
 - 3.1. Le sous-groupe C₁ comprend les entreprises qui occupent entre 50 et 99 travailleurs.
 - 3.2. Le sous-groupe C₂ comprend les entreprises qui occupent entre 100 et 249 travailleurs.

- 3.3. Le sous-groupe C₃ comprend les entreprises qui occupent entre 250 et 449 travailleurs.
 - 3.4. Le sous-groupe C₄ comprend les entreprises du groupe C qui occupent entre 450 et 649 travailleurs.
 - 3.5. Le sous-groupe C₅ comprend les entreprises du groupe C qui occupent entre 650 et 949 travailleurs.
 - 3.6. Le sous-groupe C₆ comprend les entreprises du groupe C qui occupent entre 950 et 1299 travailleurs.
 - 3.7. Le sous-groupe C₇ comprend les entreprises du groupe C qui occupent entre 1300 et 1599 travailleurs.
4. Le groupe D comprend les entreprises occupant plus de 1599 travailleurs.
- 4.1. Le sous-groupe D₁ comprend les entreprises du groupe D qui occupent entre 1600 et 1999 travailleurs.
 - 4.2. Le sous-groupe D₂ comprend les entreprises du groupe D qui occupent plus de 1999 travailleurs.
5. Le groupe E comprend les entreprises suivantes occupant plus de 950 travailleurs :
- a) les entreprises transformatrices des métaux, de mécanique de précision et de l'industrie optique, à l'exception des entreprises visées au paragraphe 6 points e), f), g) et h) ;
 - b) les autres entreprises manufacturières, à l'exception des entreprises visées au paragraphe 6 point i) ;
 - c) les entreprises de production de pierre, ciment, béton, poterie, verre et autres ;
 - d) les entreprises du secteur de transport.
- 5.1. Le sous-groupe E₁ comprend les entreprises du groupe E qui occupent entre 950 et 1299 travailleurs.
 - 5.2. Le sous-groupe E₂ comprend les entreprises du groupe E qui occupent entre 1300 et 1599 travailleurs.
 - 5.3. Le sous-groupe E₃ comprend les entreprises du groupe E qui occupent entre 1600 et 1999 travailleurs.
 - 5.4. Le sous-groupe E₄ comprend les entreprises qui occupent plus que 1999 travailleurs.
6. Le groupe F comprend les entreprises suivantes occupant plus de 650 travailleurs:
- a) les entreprises de production et de distribution d'énergie électrique, de gaz, de vapeur et d'eau chaude ;
 - b) les entreprises de production et de première transformation des métaux ;
 - c) les entreprises chimiques, à l'exception des entreprises visées au paragraphe 7, points a), b) et c) ;
 - d) les entreprises de production de fibres artificielles et synthétiques ;
 - e) les entreprises de la fabrication d'ouvrages en métaux ;
 - f) les entreprises de la construction de machines et de matériel mécanique ;
 - g) les entreprises de la construction d'automobiles et de pièces détachées ;
 - h) les entreprises de la construction d'autre matériel de transport ;
 - i) les entreprises du bois et du meuble en bois ;
 - j) les entreprises du bâtiment et du génie civil ;
- 6.1. Le sous-groupe F₁ comprend les entreprises du groupe F qui occupent entre 650 et 949 travailleurs.

- 6.2. Le sous-groupe F_2 comprend les entreprises du groupe F qui occupent entre 950 et 1299 travailleurs.
- 6.3. Le sous-groupe F_3 comprend les entreprises du groupe F qui occupent entre 1300 et 1599 travailleurs.
- 6.4. Le sous-groupe F_4 comprend les entreprises du groupe F qui occupent entre 1600 et 1999 travailleurs.
- 6.5. Le sous-groupe F_5 comprend les entreprises du groupe F qui occupent plus que 1999 travailleurs.
7. Le groupe G comprend les entreprises suivantes occupant plus de 450 travailleurs :
- a) les entreprises de la fabrication de produits chimiques de base ;
 - b) les entreprises pétrochimiques et carbochimiques ;
 - c) les entreprises de la fabrication d'autres produits chimiques principalement destinés à l'industrie et à l'agriculture ;
- 7.1. Le sous-groupe G_1 comprend les entreprises du groupe G qui occupent entre 450 et 649 travailleurs.
- 7.2. Le sous-groupe G_2 comprend les entreprises du groupe G qui occupent entre 650 et 949 travailleurs.
- 7.3. Le sous-groupe G_3 comprend les entreprises du groupe G qui occupent entre 950 et 1299 travailleurs.
- 7.4. Le sous-groupe G_4 comprend les entreprises du groupe G qui occupent entre 1300 et 1599 travailleurs.
- 7.5. Le sous-groupe G_5 comprend les entreprises du groupe G qui occupent entre 1600 et 1999 travailleurs.
- 7.6. Le sous-groupe G_6 comprend les entreprises du groupe G qui occupent plus que 1999 travailleurs.

ANNEXE II

Temps dont doivent disposer les travailleurs désignés

Fixation du temps minimal moyen que doit ou doivent avoir à leur disposition le ou les travailleurs désignés, exprimé en secondes par jour

1. Groupe A :

Le travailleur désigné doit disposer au moins d'un temps de 70 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 70 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

2. Groupe B :

Le travailleur désigné doit disposer au moins d'un temps de 70 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 70 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

3. Groupe C :

3.1. Sous-groupe C₁ :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 50 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 70 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

3.2. Sous-groupe C₂ :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 45 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 50 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

3.3. Sous-groupe C₃ :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 40 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 45 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

3.4. Sous-groupe C₄ :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 35 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 40 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

3.5. Sous-groupe C₅ :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 30 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 35 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

3.6. Sous-groupe C₆ :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 30 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

3.7. Sous-groupe C₇ :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 25 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

4. Groupe D :

4.1. Sous-groupe D₁ :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 20 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

4.2. Sous-groupe D₂ :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement

leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 15 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

5. Groupe E :

5.1. Sous-groupe E₁ :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 30 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 35 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

5.2. Sous-groupe E₂ :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 30 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

5.3. Sous-groupe E₃ :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 25 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

5.4. Sous-groupe E₄ :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 20 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

6. Groupe F :

6.1. Sous-groupe F₁ :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 35 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 40 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

6.2. Sous-groupe F₂ :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 30 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 35 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

6.3. Sous-groupe F₃ :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 30 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

6.4. Sous-groupe F₄ :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 25 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

6.5. Sous-groupe F_5 :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 20 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

7. Groupe G :

7.1. Sous-groupe G_1 :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 40 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 45 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

7.2. Sous-groupe G_2 :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 35 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 40 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

7.3. Sous-groupe G_3 :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 30 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 35 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

7.4. Sous-groupe G_4 :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 30 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

7.5. Sous-groupe G_5 :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 25 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

7.6. Sous-groupe G_6 :

Le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer au moins d'un temps de 25 secondes journalières en moyenne par travailleur pour les missions qui lui respectivement leur incombent en matière de sécurité et de santé des travailleurs au travail, s'y ajoutent au moins 20 secondes journalières supplémentaires en moyenne pour chaque poste à risque.

8. Le temps minimal moyen, exprimé en secondes par jour, dont doit disposer le, respectivement les travailleurs désignés, résulte du calcul effectué sur base des paragraphes 1 à 7 ci-dessus.

9. Toutefois lorsque le temps minimal moyen dont doit disposer le, respectivement les travailleurs désignés, résultant des calculs définis aux paragraphes 3, 4, 5, 6 et 7 ci-dessus est inférieur au temps maximal du sousgroupe directement précédent, sous les mêmes considérations concernant le nombre de postes à risques, le, respectivement les travailleurs désignés doivent disposer pour les missions qui leur incombent, d'un temps d'une durée au moins égale à la durée maximale du sous-groupe directement précédent.

10. Le nombre de travailleurs désignés résulte du même temps minimal moyen.

Ce temps minimal moyen est à diviser par le chiffre 60 pour obtenir le temps minimal moyen en minutes à prester par le travailleur désigné par jour.

Si ce temps en minutes dépasse la valeur de 480, l'entreprise doit disposer d'un second travailleur désigné.

Si ce temps en minutes dépasse la valeur de 960, l'entreprise doit disposer d'un troisième travailleur désigné.

Si ce temps en minutes dépasse la valeur de 1440, l'entreprise doit disposer d'un quatrième travailleur désigné.

Si ce temps en minutes dépasse la valeur de 1920, l'entreprise doit disposer d'un cinquième travailleur désigné.

4 LE CONGÉ POUR MANDAT SOCIAL

Question 159

Qui peut bénéficier d'un congé pour mandat social ?

Peuvent bénéficier du congé pour mandat social les salariés remplissant un ou plusieurs des mandats suivants :

- membre d'une chambre professionnelle,
- membre d'un organe d'une institution de sécurité sociale,
- assesseur auprès du tribunal du travail,
- assesseur auprès du Conseil arbitral des assurances sociales et du Conseil supérieur des assurances sociales.

Le congé pour mandat social ne peut être utilisé par les personnes concernées que pour l'exercice des missions qui découlent directement de l'accomplissement de leur mandat. Ils doivent aviser leur employeur chaque fois qu'ils sont appelés à exercer leur mandat.

Question 160

Quelle est la protection assurée aux salariés concernés ?

Les bénéficiaires peuvent s'absenter de leur lieu de leur travail pour remplir leurs mandats ou fonctions avec maintien de leur rémunération normale, des avantages attachés à leur activité professionnelle. L'exercice de leur mandat social ne peut en aucun cas être une cause de résiliation de leur contrat.

Le congé social est considéré comme du temps de travail effectif et ne peut être imputé sur le congé annuel de récréation.

Les dispositions légales en matière de droit du travail et de sécurité sociale restent applicables.

Question 161

Quelle est la durée du congé pour mandat social ?

Le congé pour mandat social comprend un maximum de 4 heures de travail pour chaque réunion ou pour chaque audience des institutions et juridictions, avec remboursement de l'employeur (voir infra).

Au-delà des 4 heures, le salarié bénéficie d'une simple dispense de travail avec maintien de la rémunération par l'employeur sans remboursement possible¹³.

¹³ Par l'article L.233-11 du Code du travail.

Question 162**Comment l'employeur obtient-il remboursement du congé pour mandat social ?**

La chambre professionnelle, l'institution de sécurité sociale ou la juridiction, où est exercé le mandat, rembourse à l'employeur un montant correspondant au salaire brut majoré des cotisations patronales versées aux institutions de sécurité sociale pendant la période pendant laquelle le salarié s'est absenté du travail pour remplir son mandat.

ATTENTION : le remboursement effectué une fois par an sur base d'une déclaration à présenter à l'institution ou à la juridiction concernée au plus tard le 31 mars de l'année qui suit celle pour laquelle le remboursement est demandé.

Faute de présentation de la déclaration de remboursement à cette date, le droit au remboursement pour l'année en question est déchu.

La déclaration est faite sur une fiche que chaque membre ou assesseur reçoit du président de l'institution ou de la juridiction concernée et qu'il remet à son employeur qui la remplit et qui signe la déclaration et la demande en remboursement.

L'exactitude des indications de la fiche est certifiée par la signature de la personne intéressée.

Lettre d'information à son employeur

(Nom et adresse du/de la salarié(e))

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

Lettre recommandée

Concerne : mon congé pour mandat social

Monsieur/Madame*,

Par la présente, je vous informe que j'ai été élu(e)/désigné(e) _____**.

Les salariés remplissant un tel mandat ont droit à un congé spécial, conformément à l'article L.234-71 du Code du travail. À cette fin, ils avisent leur employeur chaque fois qu'ils sont appelés à exercer leur mandat.

Pendant ce congé, les salariés peuvent s'absenter du lieu de leur travail pour remplir leurs mandats ou fonctions avec maintien de leur rémunération normale.

L'interruption du travail pendant le temps requis pour ce faire n'autorise pas l'employeur à résilier le contrat avant terme.

Les bénéficiaires du congé pour mandat social continuent, pendant la durée du congé, à toucher leur rémunération et à jouir des avantages attachés à leur activité professionnelle.

La durée du congé pour mandat social ne peut pas être imputée sur le congé annuel de récréation tel qu'il est fixé par la loi ou par une convention spéciale.

Le congé pour mandat social a une durée maximale de 4 heures de travail pour chaque réunion ou pour chaque audience des institutions et juridictions, avec remboursement de l'employeur.

* La mention inutile est à biffer.

** Indiquer de quel mandat social il s'agit

- membre d'une chambre professionnelle (indiquer laquelle),
- membre d'un organe d'une institution de sécurité sociale,
- assesseur auprès du Tribunal du travail,
- assesseur auprès du Conseil arbitral des assurances sociales ou du Conseil supérieur des assurances sociales.

L'employeur se voit rembourser par _____ ***
un montant correspondant au salaire brut majoré des cotisations patronales versées
aux institutions de sécurité sociale pendant la période pendant laquelle le salarié s'est
absenté du travail pour remplir son mandat.

Ce remboursement est effectué une fois par an sur base d'une déclaration à pré-
senter à l'institution débitrice au plus tard le 31 mars de l'année qui suit celle pour
laquelle le remboursement est demandé.

Faute de présentation de la déclaration de remboursement à cette date, le droit au
remboursement pour l'année en question est déchu.

Cette déclaration est faite sur base d'une fiche que chaque mandataire reçoit de l'ins-
titution débitrice et qu'il remet à son employeur qui la remplit et qui signe la déclara-
tion et la demande en remboursement.

L'exactitude des indications de la fiche est certifiée par la signature de la personne
intéressée.

Au-delà des 4 heures par réunion ou audience, le salarié bénéficie d'une simple dis-
pense de travail avec maintien de la rémunération par l'employeur sans rembourse-
ment possible selon l'article L.233-71 du Code du travail.

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

(signature)

*** Indiquer l'institution prenant en charge le congé pour mandat social : la chambre professionnelle, l'institu-
tion de sécurité sociale ou la juridiction où est exercé le mandat social.

Demande de remboursement de congé pour mandat social

COORDONNÉES DE L'EMPLOYEUR

Dénomination de l'entreprise	
Adresse postale	
Numéro de téléphone	
Coordonnées bancaires	

COORDONNÉES DU MEMBRE-SALARIÉ

Nom et prénom	
---------------	--

Date de la réunion	Nombre d'heures	Salaire horaire	Cotisations personnelles	Total salaires à rembourser

TOTAL _____

Cachet, date et signature de l'employeur _____

Contresignature du salarié _____

Demande de dispense de service

Le/la soussigné(e)

Nom _____

Prénom(s) _____

Service _____

Fonction _____

demande à être dispensé(e) de service

le _____ de _____ heures à _____ heures.

MOTIF DE LA DISPENSE

	Visite médicale
	Examens prénataux pour toucher l'allocation de naissance
	Exercice du mandat de délégué du personnel
	Exercice du mandat de membre du comité mixte
	Exercice du mandat de membre de la Chambre des salariés*
	Exercice de la fonction d'assesseur au Tribunal de travail
	Exercice de la fonction d'assesseur auprès du Conseil arbitral des assurances sociales ou du Conseil supérieur des assurances sociales
	Convocation judiciaire
	Autre :

_____, le _____.

Signature du/de la salarié(e) _____.

Accordé le _____ Refusé le _____

Signature du responsable _____

Source : www.csl.lu

* ou d'une autre chambre professionnelle (indiquer laquelle)

TEXTES LÉGAUX APPLICABLES

Article du Code du travail ayant trait au congé pour mandat social

Art. L. 234-71. Les salariés remplissant le mandat de membre d'une chambre professionnelle, de membre d'un organe d'une institution de sécurité sociale, d'assesseur auprès du Tribunal du travail, d'assesseur-assuré et d'assesseur-employeur du Conseil arbitral des assurances et du Conseil supérieur des assurances sociales ont droit à un congé spécial pour remplir leur mandat. Ils avisent leur employeur chaque fois qu'ils sont appelés à l'exercice de leur mandat.

Un règlement grand-ducal peut fixer pour chacun de ces mandats et selon les modalités et critères qu'il détermine le nombre maximum de jours de travail ou parties de jours de travail qui sont considérés au titre du présent congé.

Pendant ce congé, les salariés qui exercent un de ces mandats ou une de ces fonctions peuvent s'absenter du lieu de leur travail avec maintien de leur salaire normal pour remplir leurs mandats ou fonctions.

L'interruption du travail pendant le temps requis pour cet exercice n'autorise pas l'employeur à résilier le contrat avant terme.

Il est remboursé à l'employeur à charge de la chambre professionnelle, de l'institution de sécurité sociale ou de la juridiction un montant correspondant au salaire brut majoré des cotisations patronales versées aux institutions de sécurité sociale pendant la période pendant laquelle le salarié s'est absenté du travail pour remplir son mandat, aux conditions et modalités fixées par règlement grand-ducal.

Règlement grand-ducal du 19 décembre 2008 concernant le congé pour mandat social des membres d'une chambre professionnelle, des membres d'un organe d'une institution de sécurité sociale, des assessseurs auprès du Tribunal de travail, des assessseurs-assurés et des assessseurs-employeurs des juridictions de sécurité sociale.

Art. 1^{er}. Le congé spécial pour mandat social prévu à l'article L. 234-71 du Code du travail comprend pour chaque réunion ou pour chaque audience des institutions et juridictions y énumérées un nombre maximum de quatre heures de travail.

Art. 2. Le congé spécial pour mandat social ne peut être utilisé par les personnes concernées que pour l'exercice des missions qui découlent directement de l'accomplissement de leur mandat.

Art. 3. Le congé pour mandat social est considéré comme temps de travail effectif. Pendant la durée du congé, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables.

La durée du congé pour mandat social ne peut pas être imputée sur le congé annuel de récréation tel qu'il est fixé par la loi ou par une convention spéciale.

Les bénéficiaires du congé pour mandat social continuent, pendant la durée du congé, à toucher leur rémunération et à jouir des avantages attachés à leur activité professionnelle.

Art. 4. Pour les membres et assessseurs salariés, le remboursement à l'employeur à charge de la chambre professionnelle, de l'institution de sécurité sociale ou de la juridiction concernée du salaire défini à l'article L. 234-71 du Code du travail est effectué une fois par an sur base d'une déclaration à présenter à l'institution ou à la juridiction concernée au plus tard le 31 mars de l'année qui suit celle pour laquelle le remboursement est demandé. Faute de présentation de la déclaration de remboursement à cette date, le droit au remboursement pour l'année en question est déchu.

La déclaration est faite sur une fiche que chaque membre ou assesseur reçoit du président de l'institution ou de la juridiction concernée et qu'il remet à son employeur qui la remplit et qui signe la déclaration et la demande en remboursement.

L'exactitude des indications de la fiche est certifiée par la signature de la personne intéressée.

Art. 5. Les membres et assesseurs non salariés exerçant une occupation professionnelle sont indemnisés pour le temps qu'ils consacrent à l'exercice de leurs mandats.

Le montant de l'indemnité horaire est fixé forfaitairement au double du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés.

Art. 6. Le paiement de l'indemnité à l'intéressé est effectué une fois par an par la chambre professionnelle, l'institution de sécurité sociale ou la juridiction concernée sur base d'une déclaration à présenter à l'institution ou à la juridiction concernée au plus tard le 31 mars de l'année qui suit celle pour laquelle l'indemnisation est demandée. Faute de présentation de la déclaration d'indemnisation à cette date, le droit à l'indemnisation pour l'année en question est déchu.

La déclaration est faite sur une fiche que chaque intéressé reçoit du président de l'institution ou de la juridiction concernée. L'intéressé remplit et signe la déclaration et la demande de paiement.

Art. 7. Notre Ministre du Travail et de l'Emploi et Notre Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui est publié au Mémorial et qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2009.

Articles du Code du travail accordant une dispense de service pour mandat social

Art. L. 233-11. Les absences prévues à l'article L. 233-6 ne peuvent être imputées sur la durée du congé auquel le salarié a droit.

De même, si pendant le congé de récréation le salarié tombe malade de façon à ne plus pouvoir jouir de ce congé, les journées de maladie reconnues comme telles par certificat médical ne sont pas considérées comme jours de congé.

Si le salarié se trouve au pays, le certificat médical doit être adressé à l'employeur dans les trois jours ouvrables. S'il se trouve à l'étranger, l'employeur doit être informé aussi rapidement que possible.

La nouvelle fixation du congé doit être convenue d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Les dispenses éventuelles de service dont doit jouir le salarié avec conservation de l'intégralité de son salaire, aux fins de l'accomplissement régulier tant de sa mission de membre de la Chambre des salariés ou de la Chambre de travail, de celle de membre de la délégation du personnel et de celle d'assesseur au tribunal du travail, que des droits et devoirs civiques à lui octroyés ainsi que des mandats à lui attribués par les lois, arrêtés ou le Gouvernement, ne comptent pas pour la computation des congés susvisés.

Pour le cas où le temps à consacrer à l'accomplissement de ces droits, devoirs ou mandats, autres que celui de délégué ou salarié, paraît excessif, le tribunal du travail décide, sur la demande du patron, s'il y a lieu à réduction du salaire du salarié, ou même, le cas échéant, à la résiliation du contrat pour motifs graves.



AUTRES CONGÉS

1. Le congé culturel
2. Le congé sportif
3. Le congé coopération au développement
4. Le congé « volontaires de secours »
5. Le congé pour la recherche d'un nouvel emploi



1 LE CONGÉ CULTUREL

Question 163

Qui peut bénéficier d'un congé culturel ?

Le congé culturel a pour but de permettre à des salariés ayant la qualité d'acteurs culturels (artistes créateurs et artistes interprètes de haut niveau ; experts en matière de culture ; représentants des fédérations, syndicats et associations de travailleurs culturels) de participer à des manifestations culturelles et artistiques de premier plan, tant au Luxembourg qu'à l'étranger, parallèlement à une activité professionnelle.

L'intéressé doit avoir une ancienneté de service d'au moins 6 mois auprès de son employeur au moment de la demande de congé.

Question 164

Quelles sont les manifestations culturelles qui peuvent être prises en compte pour l'obtention d'un congé culturel ?

Un congé culturel peut être demandé pour la phase de préparation, ou d'exécution d'un événement, pour des manifestations culturelles et artistiques de haut niveau telles que les :

- productions théâtrales, musicales et de danse des festivals reconnus, des instituts culturels municipaux et des théâtres ou ensembles privés du Grand-duché du Luxembourg ;
- productions cinématographiques soutenues par le Fonds national de soutien à la production audiovisuelle ;
- expositions d'art et les tournées de lecture organisées à l'étranger ;
- échanges culturels et artistiques organisés dans le cadre des accords culturels ;
- congrès et colloques internationaux portant sur des thèmes de la culture et des arts ;
- réunions des fédérations et associations internationales des acteurs culturels.

N'entrent pas dans les conditions d'octroi d'un congé culturel les stages de formations et les projets de recherche privés.

Question 165

Quelle est la durée du congé culturel ?

La durée du congé culturel complet compte en principe 60 jours, avec un maximum de 20 jours pour une période de 2 ans.

Le congé peut être fractionné, chaque fraction devant comporter au moins 2 jours. Exceptionnellement, la durée du congé peut être revue à la hausse en cas de dérogation gouvernementale.

Le congé culturel ne peut être imputé sur le congé annuel payé. La durée du congé culturel est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé, les dispositions législatives en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent applicables aux bénéficiaires.

Question 166**Quelle démarche faut-il suivre pour pouvoir bénéficier du congé culturel ?**

Le congé culturel est sollicité via un formulaire adressé au ministère de la Culture et introduit au moins 3 mois avant son commencement, soit par l'intéressé directement, soit par l'association dont il est membre.

La demande doit contenir les renseignements suivants concernant la personne sollicitant le congé :

- son nom, son état civil et son adresse ;
- sa profession et, le cas échéant, la durée de service auprès de l'employeur (ancienneté de service d'au moins 6 mois) ;
- une description sommaire de sa formation et de sa carrière artistique ;
- une copie de l'invitation pour la manifestation à laquelle il se propose de participer ;
- une copie du contrat liant l'organisateur au demandeur ou à l'organisation dont il est membre s'il s'agit d'une manifestation à caractère commercial ;
- la date et la durée du congé souhaité.

Le ministre de la Culture, accepte ou rejette la demande et fixe, le cas échéant, la durée du congé culturel, après avoir entendu une commission consultative. Le demandeur reçoit une réponse dans la quinzaine qui suit la réunion de la commission.

Question 167**Le congé culturel est-il toujours octroyé ?**

Non, le congé culturel sollicité peut être refusé si l'absence du salarié risque d'entraîner une répercussion majeure préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise, de l'administration ou du service public ou à la planification du congé annuel du reste du personnel.

Question 168**Qui prend en charge le congé culturel ?**

Pour les acteurs culturels exerçant une activité professionnelle salariée, l'indemnité compensatoire est avancée par l'employeur.

L'Etat rembourse à l'employeur, jusqu'à concurrence de 4 fois le salaire social minimum, le montant de cette indemnité et la part patronale des cotisations sociales, au vu d'une déclaration afférente adressé au ministre des Affaires culturelles.

Dans le mois qui suit une manifestation à caractère commercial, les acteurs culturels qui veulent bénéficier d'une indemnité compensatoire ou forfaitaire remettent au Ministre des Affaires culturelles un bilan de leurs revenus financiers nets retirés du chef de leur participation à cette manifestation.

Si ce bilan révèle des revenus financiers nets d'un montant égal ou supérieur au double de l'indemnité compensatoire ou forfaitaire qui leur serait versée, ils n'en bénéficient pas.

GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

**MINISTÈRE DE LA CULTURE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE**

No réf.
Formulaire 1 / Feuille 1

Demande d'octroi d'un congé culturel

A renvoyer au moins trois mois avant le commencement du congé sollicité avec une description sommaire de la carrière artistique du demandeur ainsi qu'une copie de l'invitation et, pour les manifestations à caractère commercial, une copie du contrat d'engagement de l'organisateur adressé(s) au demandeur ou à l'organisation dont il/elle est membre.

1. Renseignements sur le demandeur

Je soussigné(e)

né(e) le, de nationalité

demeurant à

code postal

localité

rue et numéro

tél.: compte en banque

membre de l'ensemble / association / fédération /

- travaillant dans le secteur public / privé (cocher ce qui convient)

auprès de

nom de l'employeur

localité

depuis le

- travaillant en tant qu'indépendant

profession

lieu de travail

prie la Ministre de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche de m'accorder un congé culturel

du au inclus, soit jours ouvrables pour participer à la

manifestation culturelle visée sous rubrique 2.

J'ai déjà bénéficié d'un congé culturel de jours ouvrables en l'année

de jours ouvrables en l'année

....., le

.....

Signature

TEXTES LÉGAUX APPLICABLES

Articles du Code du travail ayant trait au congé culturel

Art. L. 234-10. Il est institué un congé spécial dit «congé culturel» dans l'intérêt des personnes ci-après désignées par les termes «acteurs culturels», c'est-à-dire :

1. des artistes créateurs et des artistes interprètes de haut niveau ;
2. des experts en matière de culture ;
3. des représentants des fédérations, syndicats et associations de salariés culturels, résidant au Grand-duché et exerçant leur activité culturelle accessoirement à une activité professionnelle salariée, indépendante ou libérale.

Art. L. 234-11. Le congé culturel a pour but de permettre aux acteurs culturels visés à l'article précédent de participer à des manifestations culturelles et artistiques de haut niveau tant à l'intérieur du pays qu'à l'étranger.

Un règlement grand-ducal détermine les conditions auxquelles doivent répondre les manifestations visées à l'alinéa précédent en vue de les rendre éligibles pour l'octroi d'un congé culturel.

Art. L. 234-12. La durée du congé culturel complet ne peut pas dépasser soixante jours. Nul ne peut bénéficier d'un congé culturel de plus de vingt jours par période de deux ans. Ce congé peut être fractionné; chaque fraction doit comporter au moins deux jours.

Exceptionnellement, le Gouvernement peut déroger aux limites prévues à l'article précédent sur proposition du ministre ayant dans ses attributions la Culture.

Art. L. 234-13. La durée du congé culturel ne peut être imputée sur le congé annuel payé fixé par la loi ou par une convention spéciale.

Art. L. 234-14. L'octroi du congé culturel aux acteurs culturels exerçant une activité professionnelle salariée est subordonné aux conditions suivantes :

1. l'intéressé doit pouvoir justifier d'au moins six mois de service auprès du même employeur ;
2. sauf accord de la part de l'employeur, le congé culturel ne peut être rattaché à une période de congé annuel payé ou à une période de maladie pour le cas où ce cumul entraînerait une absence continue dépassant la durée totale du congé annuel dû ;
3. l'octroi du congé culturel sollicité peut être refusé si l'absence du salarié risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise, au bon fonctionnement de l'administration ou du service public ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé des autres membres du personnel.

Art. L. 234-15. La durée du congé culturel est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé culturel, les dispositions législatives en matière de sécurité sociale et de protection du travail restent applicables aux bénéficiaires.

Art. L. 234-16. Les dépenses occasionnées par le congé culturel sont à charge de l'Etat dans les limites des crédits budgétaires.

Art. L. 234-17. Les acteurs culturels exerçant une activité professionnelle salariée bénéficient d'une indemnité compensatoire pour leurs pertes de salaire. L'indemnité compensatoire est égale au salaire journalier moyen tel que défini par l'article L. 233-14, sans que le montant de cette indemnité puisse dépasser quatre cents pour cent du salaire social minimum journalier.

Art. L. 234-18. Les acteurs culturels ne bénéficient pas de l'indemnité compensatoire visée à l'article L. 234-17 au cas où ils retirent, du chef de leur participation aux manifestations culturelles de haut niveau pour lesquelles le congé culturel a été accordé, des revenus financiers nets d'un montant égal ou supérieur au double de l'indemnité compensatoire ou forfaitaire.

Art. L. 234-19. Le congé culturel ainsi que les indemnités visées à l'article L. 234-17 sont octroyés par le ministre ayant la Culture dans ses attributions, sur avis d'une commission consultative dont la composition et les attributions sont fixées par règlement grand-ducal.

Art. L. 234-20. Un règlement grand-ducal fixe les modalités d'exécution de la présente section.

Art. L. 234-21. Les infractions aux dispositions des articles L. 234-11 à L. 234-19 ainsi qu'au règlement d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 5.000 euros.

Règlement grand-ducal du 13 janvier 1995 fixant les modalités d'exécution de la loi du 12 juillet 1994 portant institution d'un congé culturel

Chapitre 1^{er}. Critères d'éligibilité des manifestations

Article 1^{er}. Sont éligibles pour l'octroi d'un congé culturel, et cela tant pour la phase de préparation que pour la phase d'exécution de l'événement, les manifestations culturelles et artistiques de haut niveau suivantes :

- a) les productions théâtrales, musicales et de danse des festivals reconnus, des instituts culturels municipaux et des théâtres ou ensemble privés du Grand-Duché ;
- b) les productions cinématographiques soutenues par le Fonds national de soutien à la production audiovisuelle ;
- c) les expositions d'art et les tournées de lecture organisées à l'étranger ;
- d) les échanges culturels et artistiques organisés dans le cadre des accords culturels ;
- e) les congrès et colloques internationaux portant sur des thèmes de la culture et des arts ;
- f) les réunions des fédérations et associations internationales des acteurs culturels.

Article 2. Ne sont pas éligibles pour l'octroi d'un congé culturel les stages de formation et les projets de recherche privés.

Chapitre 2. Présentation de la demande

Article 3. Le congé culturel est sollicité par une demande écrite adressée au Ministère des Affaires culturelles, introduite au moins trois mois avant son commencement, et émanant soit du requérant individuel, soit de l'ensemble ou de l'association dont il est membre.

Article 4. La demande doit contenir les renseignements suivants concernant le demandeur :

1. le nom, état civil, adresse et compte en banque ;
2. profession et, le cas échéant durée de service auprès de l'employeur, étant entendu que la durée minimale auprès de l'employeur ne peut être inférieure à 6 mois ;
3. description sommaire de la formation et de la carrière artistique ;
4. lieu, date et genre de la manifestation à laquelle il se propose de participer ;
5. niveau ainsi que le caractère commercial ou non-commercial de la manifestation ;
6. date et durée du congé sollicité.

Article 5. La demande est accompagnée par :

- a) une copie de l'invitation ou du contrat d'engagement de l'organisateur de la manifestation, adressé au demandeur ou à l'organisation dont il est membre ;
- b) le cas échéant, l'accord écrit de l'employeur ou du chef de l'administration.

Chapitre 3. Procédure administrative

Article 6. Le Ministre des Affaires culturelles, après avoir entendu une commission consultative, accepte ou rejette la demande et fixe, le cas échéant, la durée du congé culturel.

Sauf imprévu, sa décision est notifiée au requérant dans la quinzaine qui suit la réunion de la commission.

Article 7. La commission est composée de trois membres, dont deux sont nommés par le ministre ayant dans ses attributions les Affaires culturelles et un par celui ayant dans ses attributions l'Éducation nationale. Avant de rendre son avis au Ministre compétent, la commission consulte obligatoirement un expert ou un représentant des fédérations, syndicats et associations de travailleurs culturels directement concernés par la demande d'obtention de congé culturel.

Elle procède à l'examen des demandes introduites à la lumière de la loi du 12 juillet 1994 et transmet de suite au Ministre des Affaires culturelles un avis par écrit sur chacun des dossiers.

Elle siège aussi souvent que l'exécution de sa tâche l'exige, et au moins une fois tous les mois.

Chapitre 4. Modalités d'indemnisation

Article 8. Dans le mois qui suit une manifestation à caractère commercial, les acteurs culturels qui veulent bénéficier d'une indemnité compensatoire ou forfaitaire remettent au Ministre des Affaires culturelles un bilan de leurs revenus financiers nets retirés du chef de leur participation à cette manifestation.

Article 9. Aux acteurs culturels exerçant une activité professionnelle salariée dans le secteur privé l'indemnité compensatoire est payée par l'employeur. L'État rembourse à l'employeur, jusqu'à concurrence des quatre cents pour cent (400%) du salaire social minimum journalier prévu à l'article 8 de la loi du 12 juillet 1994, le montant de cette indemnité et la part patronale des cotisations sociales, au vu d'une déclaration afférente adressée au Ministre des Affaires culturelles.

Article 10. Pour les acteurs culturels exerçant une activité professionnelle indépendante ou libérale, le montant de l'indemnité forfaitaire est fixé, jusqu'à concurrence des quatre cents pour cent (400%) du salaire social minimum journalier prévu à l'article 8 de la loi du 12 juillet 1994, sur présentation d'une déclaration certifiée du plus récent revenu annuel.

Chapitre 5. Disposition finale

Article 11. Notre Ministre des Affaires culturelles est chargé de l'exécution du présent règlement, qui sera publié au Mémorial.

2 LE CONGÉ SPORTIF

Question 169

Quel est l'objet du congé sportif ?

Le congé sportif vise à permettre la participation à des compétitions sportives internationales aussi bien au Luxembourg qu'à l'étranger de personnes actives dans le domaine du sport d'élite (sportifs de haut niveau, personnel d'encadrement, juges et arbitres), qui exercent parallèlement une activité professionnelle.

Question 170

Quelles sont les manifestations visées par le congé sportif ?

Le congé sportif est accordé aux sportifs d'élite, au personnel d'encadrement, aux juges et arbitres afin qu'ils puissent participer aux :

- Jeux Olympiques et programmes de démonstration autorisés par le Comité International Olympique (CIO) ;
- compétitions mondiales et européennes officielles tant finales que qualificatives ;
- stages de préparation définis par le comité olympique et sportif luxembourgeois ou leur fédération.

Pour pouvoir bénéficier du congé sportif en vue de la participation à un stage de préparation, les sportifs et le personnel d'encadrement doivent justifier d'au moins six mois de service auprès du même employeur.

Concernant les dirigeants techniques et administratifs, le congé sportif est accordé uniquement en cas de manifestations au plan mondial ou européen telles que :

- les réunions officielles des fédérations sportives internationales, du mouvement olympique, des instances sportives intergouvernementales et des organisations sportives non gouvernementales ;
- l'organisation manifestations sportives internationales officielles au Luxembourg ;
- les cours de perfectionnement sur le plan international.

Question 171

Quelles sont les conditions à remplir pour bénéficier du congé sportif ?

Pour pouvoir bénéficier du congé sportif, les sportifs d'élite ainsi que les juges ou arbitres doivent :

- être affiliés, en tant qu'amateurs, à une fédération nationale agréée ;
- être qualifiés pour représenter le Luxembourg lors des compétitions internationales ;
- faire valider leur demande par le Comité Olympique et Sportif Luxembourgeois (COSL).

Les dirigeants doivent exercer au sein du COSL ou d'une fédération agréée une fonction bénévole. En effet, les dirigeants techniques et administratifs professionnels ou rémunérés n'ont pas droit au congé sportif.

Question 172

Quelle est la procédure d'obtention du congé sportif ?

La demande de congé sportif doit être introduite par écrit et en double exemplaire auprès du ministère des Sports soit par le Comité olympique et sportif luxembourgeois (COSL), soit par la fédération nationale compétente. La demande de congé doit être introduite au plus tard un mois avant la date de l'événement pour laquelle le congé sportif est sollicité.

Une copie de la demande doit être adressée à l'employeur de la personne concernée dans le même délai, afin de lui permettre d'adresser ses observations au ministre des Sports.

Une fois la demande introduite, le ministre des Sports, sur avis de la commission spéciale du Conseil supérieur des sports, accepte ou rejette le dossier et fixe, le cas échéant, la durée du congé sportif.

L'employeur de l'intéressé peut faire objection à cette demande si l'absence du demandeur risque d'être préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise. Cette objection doit être justifiée et adressée par écrit en 3 exemplaires : à l'intéressé, à l'organisme demandeur, au ministre des sports.

L'octroi du congé sportif est définitif si l'objection de l'employeur n'a pas été soulevée dans les 8 jours suivant la décision ministérielle.

Question 173

Quelle est la durée du congé sportif ?

En principe, le congé sportif est limité à 12 jours ouvrables par an et par bénéficiaire. Il peut néanmoins être prolongé pour sportifs d'élite au cas par cas sur proposition ministérielle. En revanche, le congé pour dirigeants est limité à 25 jours ouvrables par an et par fédération.

Le congé sportif ne doit pas être obligatoirement pris en une seule fois. Il peut être fractionné.

La durée du congé sportif s'ajoute aux jours de congé annuel de récréation. Il ne peut être porté en déduction du congé annuel. En principe et sauf accord de l'employeur, le congé sportif ne peut pas être cumulé avec une période de congé annuel pour le cas où il en résulterait une absence continue dépassant la durée totale du congé annuel dû.

Question 174

Le congé sportif est-il considéré comme un temps de travail effectif ?

Oui, le congé sportif est considéré comme temps de travail effectif. Partant, pendant la durée du congé sportif, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de droit du travail restent applicables.

Pendant le congé sportif, les salariés ont droit, pour chaque journée de congé, à une indemnité compensatoire payée par l'employeur, égale au salaire journalier moyen. Cette indemnité ne peut pas dépasser 4 fois le salaire social minimum.

Les personnes exerçant une activité professionnelle indépendante ou libérale bénéficient également d'une indemnité compensatoire payée directement par l'Etat.

Les sportifs employés dans le secteur public (par l'Etat, organismes para-étatiques et services publics qui leur sont subordonnés, communes, CFL) continuent de toucher leur rémunération et ne sont donc pas concernés par l'indemnité compensatoire en cas de perte de salaire.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Département ministériel des Sports

Boîte Postale 180, L-2011 Luxembourg

SPORTIFS D'ELITE

CONGE SPORTIF**DEMANDE POUR L'OCTROI D'UN CONGE SPORTIF**

Introduite par le / la (c.o.s.l. / Fédération) :

Pour l'athlète amateur

A. DONNEES CONCERNANT LA MANIFESTATION SPORTIVE

Dénomination du championnat :

Organisateur :

Lieu :

Durée : du

au :

Départ : le :

Retour : le

Nombre de jours ouvrables :

B. DONNEES CONCERNANT L'ATHLETE POUR LEQUEL LE CONGE SPORTIF EST DEMANDE**1. Etat civil:**

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Adresse :

Tél. :

 Célibataire Marié(e)

Enfants à charge :

2. Etat professionnel:

Statut :

 salarié Indépendant

Profession :

Employeur :

Tél. :

(Nom du patron, du service ou de la société)

Adresse :

Responsable du service auquel le requérant est affecté :

Date de l'entrée en service du requérant :

3. Etat sportif:

Licencié de la fédération depuis le :

Club actuel :

Membre du cadre national depuis le :

Membre du cadre olympique :

 Oui Non

Cadre :



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Département ministériel des Sports

Boîte Postale 180, L-2011 Luxembourg

SPORTIFS D'ELITE PAGE 1/2

SITE: WWW.SPORTS.LU

Si le requérant pratique un sport individuel, veuillez indiquer:

Disciplines pratiquées	Meilleures performances	Lieu et date	Désignation de la compétition	Place obtenue	Nbre des concurrents

Si le requérant pratique un sport par équipes, indiquer les participations des deux dernières années à des rencontres Internationales en tant que membre de l'équipe nationale :

Date	Dénomination de la manifestation ou de la rencontre	Lieu de la rencontre	Nombre des pays participants	Place obtenue par l'équipe ou résultat

4. Relevé des jours de congé légal ou autres dispenses de service consacrés aux activités sportives pendant les années écoulées et en cours:

a) pour la fédération:

Manifestation ou rencontre	Lieu	Durée de la manifestation du ... au ...	Jours de congé pris Nbre

b) pour le club:

Manifestation ou rencontre	Lieu	Durée de la manifestation du ... au ...	Jours de congé pris Nbre

_____, le _____, Signature : _____

Le soussigné certifie que les données prémentionnées répondent à la réalité.

Justifications et observations de la fédération:

Certifié exact,

_____, le _____, _____
 La Président (ou son représentant)



C. DONNEES CONCERNANT L'EQUIPE POUR LAQUELLE LE CONGE SPORTIF EST DEMANDE

No	Nom et prénom du sportif	Nom de l'employeur (de l'entreprise)	Adresse de l'employeur (de l'entreprise)	Durée de la manifestation sp. départ: retour:	Nombre de jours ouvrables	Nombre de jours consacrés (*)
01						
02						
03						
04						
05						
06						
07						
08						
09						
10						
11						
12						
13						
14						
15						

Justifications et observations de la fédération:

Certifié exact,

, le

Le Président (ou son représentant)



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Département ministériel des Sports
Belle Pétrole 188, L-2011 Luxembourg

Imprimer le formulaire

SPORTS COLLECTIFS PAGE 2/2
SITE: WWW.SPORTSLU



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Département ministériel des Sports
Boîte Postale 180, L-2011 Luxembourg

ACCOMPAGNATEURS OFFICIELS

CONGE SPORTIF
DEMANDE POUR L'OCTROI D'UN CONGE SPORTIF
POUR ACCOMPAGNATEURS OFFICIELS

Introduite par le / la (C.O.S.L./réservation) : _____
 Pour Mlle Mme M _____

A. MOTIF(S) DE LA DEMANDE

Participation en tant qu'accompagnateur officiel : à un stage de préparation
 à une compétition internationale officielle

Préciser la compétition internationale et le match/ le stage

Durée de l'événement / du stage : du _____ au _____
 Durée du déplacement : du _____ au _____

Le déplacement nécessite une absence de _____ jour(s) ouvrable(s)
 Organisateur : _____
 Lieu (pays et localité) : _____
 Equipe nationale/sportifs individuels encadrés : _____

Motifs de la participation : _____



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Département ministériel des Sports
Boîte Postale 180, L-2011 Luxembourg

DIRIGEANTS / JUGES / ARBITRES

CONGE SPORTIF

DEMANDE POUR L'OCTROI D'UN CONGE SPORTIF POUR DIRIGEANTS, JUGES ET ARBITRES

Introduite par le / la (C.O.S.L. / fédération) : _____
 Pour Mlle Mme M. _____

A. MOTIF(S) DE LA DEMANDE

1. Organisation au Luxembourg de : _____
 2. Participation en tant que : Juge / arbitre à : _____
 dirigeant technique / administratif _____
Préciser de spécifier la compétition internationale et le match / le stage / l'organisation
 Durée de l'événement / du stage : **du** _____ **au** _____
 Durée du déplacement : **du** _____ **au** _____

Le déplacement / l'organisation nécessite une absence de _____ jour(s) ouvrable(s)

Organisateur : _____

Lieu (pays et localité) : _____

Motifs de la participation :

B. DONNEES CONCERNANT LE REQUERANT

1. Etat civil:

Nom : _____ Prénom : _____ Date de naissance : _____

Adresse : _____

Tel. : _____ Célibataire marié(e) Enfants à charge : _____



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Département ministériel des Sports
Boîte Postale 180, L-2011 Luxembourg

CONGE SPORTIF DIRIGEANTS / JUGES / ARBITRES PAGE 1/2

SITE: WWW.SPORTS.LU

2. Etat professionnel:Statut : salarié indépendant Profession : _____Employeur : _____ Tél : _____
(Nom du patron, du service ou de la société)

Adresse : _____

Responsable du service auquel le requérant est affecté : _____

Date de l'entrée en service du requérant : _____

3. Etat sportif:

Licencié de la fédération depuis : _____ Dirigeant / Arbitre depuis : _____

Si autre fonction, spécifiez laquelle : _____

4. Relevé des jours de congé légal consacrés aux activités fédérales durant:

L'année / la saison écoulée : _____ jours. L'année / la saison en cours : _____ jours.

Pour les événements suivants : 1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

_____, le _____ Signature : _____

Le soussigné certifie que les données prémentionnées répondent à la réalité.**Justifications et observations de la fédération:****Certifié exact,**

_____, le _____

Le Président (ou son représentant)

Imprimer le formulaire

LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Département ministériel des Sports
Boîte Postale 180, L-2011 Luxembourg

CONGE SPORTIF DIRIGEANTS / JUGES / ARBITRES PAGE 2/2

SITE: WWW.SPORTS.LU



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Département ministériel des Sports
Boîte Postale 180, L-2011 Luxembourg

CERTIFICAT DE L'EMPLOYEUR

CONGE SPORTIF CERTIFICAT DE L'EMPLOYEUR

Je soussignée) / la société :

(nom de l'employeur)

Adresse (complète) :

Téléphone :

DECLARE PAR LA PRESENTE QUE

Madame, Mademoiselle, Monsieur,

né(e) le

est occupé(e) à mes / nos services depuis

son absence à l'occasion
de sa participation

du

au

au Championnat du Monde / d'Europe

portera sur

jours ouvrables

Intéressé à un salaire horaire brut de:

un traitement / salaire mensuel brut de:

Observations :

Certifié exact,

, le

(cachet et signature de l'employeur)

Imprimer le formulaire



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Département ministériel des Sports
Boîte Postale 180, L-2011 Luxembourg

CONGE SPORTIF CERTIFICAT DE L'EMPLOYEUR PAGE 1/1

SITE: WWW.SPORTS.LU



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Département ministériel des Sports
Boîte Postale 180, L-2011 Luxembourg

**DECLARATION DE REMBOURSEMENT
DE L'EMPLOYEUR**

**CONGE SPORTIF
DECLARATION DE REMBOURSEMENT DE L'EMPLOYEUR**

Je soussigné(e) : _____
(nom de l'employeur)

déclare que le Département ministériel des Sports doit à : _____
(nom de la société / de l'entreprise ou de l'administration)

dans l'intérêt du remboursement d'un congé sportif de _____ jour(s) ouvrable(s) accordé(s) au bénéficiaire

Mlle Mme M

pour sa participation _____
du _____ au _____

	taux appliqué	en €
1. une indemnité brute de		_____
2. les parts patronales (pour la période du congé sportif)		
pour l'assurance contre la vieillesse et l'invalidité	_____ %	_____
pour la caisse de maladie	_____ %	_____
pour les allocations familiales	_____ %	_____
pour l'assurance contre les accidents	_____ %	_____
pour la Caisse Mutualité	_____ %	_____
pour la Santé au Travail	_____ %	_____
pour _____	_____ %	_____
TOTAL:		0,00 €

Total en toutes lettres : _____

Le remboursement est à effectuer sur le CCP / compte bancaire IBAN no. : _____
Auprès de l'institut bancaire : _____

Dès que le remboursement du montant susvisé aura été effectué, le soussigné employeur déclare faire bonifier au bénéficiaire ci-dessus désigné les jours de congé qui lui ont été accordés au titre de congé sportif.

Certifié exact,

_____, le _____ (cachet et signature de l'employeur)

TEXTES LÉGAUX APPLICABLES

Article du Code ayant trait au congé sportif

Art. L. 234-9. (1) Un congé spécial dit « congé sportif » peut être accordé aux sportifs d'élite, au personnel indispensable à leur encadrement ainsi qu'aux juges et arbitres en vue d'assurer la meilleure représentation dans les compétitions internationales.

Le congé est pris en charge par l'Etat dans les limites des crédits budgétaires.

(2) Les sportifs d'élite, le personnel indispensable à leur encadrement, ainsi que les juges et arbitres peuvent bénéficier d'un congé au titre de la préparation et de la participation aux Jeux Olympiques ainsi qu'aux compétitions organisées sur le plan mondial ou européen sous l'égide des fédérations internationales et réservées aux sélections ou équipes nationales.

(3) Les membres d'un modèle spécial de préparation des cadres nationaux appuyé par l'Etat et le Comité olympique et sportif luxembourgeois, les membres du cadre de sportifs d'élite et les sportifs qui préparent une participation olympique peuvent bénéficier de conditions particulières. La durée du congé sportif progresse selon qu'il s'agit d'un modèle spécial de préparation des cadres nationaux appuyé par l'Etat et ledit comité, de membres du cadre de sportifs d'élite ou de sportifs qui préparent une participation olympique.

(4) Les conditions d'octroi du congé sportif sont fixées par règlement grand-ducal. Le même règlement grand-ducal arrête les modalités suivant lesquelles les dirigeants techniques et administratifs exerçant une fonction bénévole peuvent bénéficier d'un congé sportif.

Règlement grand-ducal du 30 avril 1991 concernant l'octroi d'un congé sportif

Article 1^{er}. Le congé sportif institué par l'article 28-1 de la loi modifiée du 26 mars 1976 concernant l'éducation physique et le sport est octroyé conformément aux conditions et modalités du présent règlement par le ministre ayant dans ses attributions l'éducation physique et le sport, appelé ci-après le ministre compétent.

Chapitre A. Champ d'application

Article 2. Sont pris en considération pour l'octroi du congé sportif :

- A) en ce qui concerne les sportifs d'élite et leur personnel d'encadrement
- les compétitions figurant au programme officiel des Jeux Olympiques d'été et d'hiver ainsi que celles des programmes de démonstration autorisés par le Comité International Olympique ;
 - les compétitions mondiales et européennes organisées par les fédérations internationales compétentes et réservées, sur le plan individuel ou collectif, aux sélections ou équipes nationales des catégories d'âge auxquelles elles s'adressent ;
- Les compétitions définies ci-dessus comprennent tant les phases finales que qualificatives.
- les stages auxquels les sportifs d'élite sont inscrits par le comité olympique et sportif luxembourgeois ou leur fédération et qui ont pour but d'améliorer leurs performances et de parfaire leur préparation.
- B) en ce qui concerne les juges et arbitres
- les compétitions définies sous A)
- C) pour les dirigeants techniques et administratifs
- la participation aux réunions, au plan mondial ou européen, des organes, commissions ou groupes de travail statutaires des fédérations sportives internationales, du mouvement olympique.

pique, des instances sportives intergouvernementales et des organisations sportives non gouvernementales ;

- l'organisation au Grand-Duché de Luxembourg des manifestations sportives officielles au plan mondial ou européen et de réunions prévues à l'alinéa précédent ;
- la participation à des cours de perfectionnement pour dirigeants techniques et administratifs organisés au plan mondial ou européen.

Article 3. Le congé sportif est limité à douze jours par an et par bénéficiaire. Exceptionnellement, le Gouvernement peut déroger à cette limitation sur proposition motivée du ministre compétent. Le congé pour dirigeants est par ailleurs limité à vingt-cinq jours ouvrables par an et par organisme auquel les bénéficiaires sont affiliés.

Chapitre B. Détermination des bénéficiaires

Article 4. Pour pouvoir bénéficier du congé sportif

- les sportifs d'élite et les juges ou arbitres doivent :
 - 1) être titulaires, en qualité d'animateurs, d'une licence d'affiliation à une fédération nationale agréée, et,
 - 2) être qualifiés, en application des règlements du Comité International Olympique ou de la fédération internationale compétente, pour représenter le Grand-Duché de Luxembourg aux compétitions désignées à l'article ci-avant.
- les dirigeants doivent exercer au sein du Comité Olympique et Sportif Luxembourgeois ou d'une fédération agréée une fonction bénévole soit en vertu des statuts de l'organisme auquel ils sont affiliés, soit en exécution d'une délégation spéciale donnée à cet effet.

Article 5. Le nombre des sportifs pouvant bénéficier du congé sportif pour la participation aux compétitions et aux stages désignés à l'article 2 ci-avant, est limité au nombre maximum d'engagements, les remplaçants compris, auquel le Comité Olympique et Sportif Luxembourgeois ou la fédération nationale intéressée ont droit d'après les règlements du Comité International Olympique ou de la fédération internationale compétente.

Article 6. À l'occasion de la participation aux compétitions, le personnel d'encadrement pouvant bénéficier du congé sportif ne peut pas dépasser

- deux personnes pour un groupe de dix sportifs ou moins ;
- trois personnes pour un groupe de onze sportifs ou plus.

Pour autant que des sportifs de sports différents participent aux Jeux Olympiques il peut être dérogé à ces limitations.

À l'occasion des stages de préparation, le personnel visé aux alinéas qui précèdent est limité à une personne.

Article 7. Les dirigeants techniques et administratifs professionnels ou rémunérés sont exclus du bénéfice du congé sportif.

Article 8. Pour pouvoir bénéficier du congé sportif en vue de la participation à un stage de préparation, les sportifs et le personnel d'encadrement doivent justifier d'au moins six mois de service auprès du même employeur.

Chapitre C. Procédure administrative à suivre en vue de l'octroi du congé sportif

Article 9. Les demandes en vue de l'octroi du congé sportif sont introduites auprès du ministre compétent par le Comité Olympique et Sportif Luxembourgeois ou par la fédération nationale compétente.

Lorsque la demande émane de la fédération nationale compétente, le Comité Olympique et Sportif Luxembourgeois est appelé à émettre son avis.

Article 10. Les demandes sont à présenter en double exemplaire sur une formule mise à la disposition du Comité Olympique et Sportif Luxembourgeois et des fédérations sportives.

Cette demande doit contenir :

- les données quant à l'état civil et professionnel de l'intéressé ;
- des données concernant l'objet pour lequel le congé est sollicité ;

En outre cette demande doit indiquer :

- a) pour le personnel d'encadrement :
 - une spécification de ses fonctions techniques ou administratives ;
 - une justification de la nécessité de ses services dans l'intérêt d'un ou de plusieurs sportifs d'élite ;
- b) pour le dirigeant une spécification de ses fonctions administratives ou techniques au sein de l'organisme demandeur.

Article 11. Les demandes sont introduites au moins un mois avant la date de l'événement pour lequel le congé est sollicité. Dans le même délai et par les soins de l'organisme demandeur, copie de chaque demande concernant un membre de son personnel est adressée à l'employeur de l'intéressé pour lui permettre de présenter ses observations au ministre compétent.

Article 12. Le ministre compétent, après avoir entendu une commission spéciale du conseil supérieur de l'éducation physique et des sports, accepte ou rejette la demande et fixe, le cas échéant, la durée du congé sportif.

Article 13. Le congé sportif accordé en vue de la participation à un stage de préparation peut faire l'objet d'une objection de la part de l'employeur si l'absence de l'intéressé risque d'avoir une répercussion préjudiciable sur l'entreprise ou le service. L'objection motivée doit être notifiée par écrit à l'intéressé, à l'organisme demandeur et au ministre compétent. Celui-ci statue à bref délai.

Si dans les huit jours de la notification prévue par l'article 11 l'employeur n'a pas fait d'objection motivée, la décision ministérielle acceptant la demande est définitive.

Chapitre D. Dispositions spéciales

Article 14. Le congé sportif est considéré comme temps de travail effectif. Pendant la durée du congé sportif, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection du travail restent applicables.

Article 15. La durée du congé sportif ne peut être imputée sur le congé annuel tel qu'il est fixé par la loi ou par une convention spéciale.

Article 16. Sauf accord de l'employeur, le congé sportif ne peut pas être cumulé avec une période de congé annuel pour le cas où il en résulterait une absence continue dépassant la durée totale du congé annuel dû.

Article 17. Le congé sportif peut être fractionné.

Chapitre E. Détermination des indemnités et des modalités de paiement

Article 18. Dans le secteur public, les bénéficiaires du congé sportif continuent, pendant la durée du congé, à toucher leur rémunération et à jouir des avantages attachés à leur fonction.

Sont considérées comme relevant du secteur public les personnes au service de l'Etat, des organismes parastataux et services publics qui leur sont subordonnés, des communes ainsi que des chemins de fer luxembourgeois. Les dépenses occasionnées de ce fait sont à charge de l'Etat.

Article 19. Dans le secteur privé, les bénéficiaires du congé sportif ont droit, pour chaque journée de congé, à une indemnisation compensatoire égale au salaire journalier moyen tel qu'il est défini

par la législation en vigueur portant réglementation uniforme de congé annuel payé des salariés du secteur privé, sans que le montant puisse dépasser quatre cents pour cent (400%) du salaire social minimum.

Article 20. Les personnes exerçant une activité professionnelle indépendante bénéficient d'une indemnité compensatoire dont le montant est fixé par analogie avec celui de l'indemnité prévue à l'article 19.

Article 21. Aux ayants droits salariés, l'indemnité compensatoire est payée par l'employeur. Celui-ci touche de la part de l'Etat le montant de l'indemnité et la part patronale des cotisations sociales au vu d'une déclaration afférente. L'indemnité compensatoire revenant aux ayants droit visés à l'article 20 est payée directement par l'Etat.

Chapitre F. Dispositions finales

Article 22. Dans le mois qui suit la manifestation ou la réunion ayant lieu à l'octroi d'un congé sportif ou au paiement d'une indemnité compensatoire, le Comité Olympique et Sportif Luxembourgeois ou la fédération concernée remet au ministre compétent un rapport succinct sur la compétition ou le stage auquel a participé le bénéficiaire.

Article 23. Le règlement grand-ducal du 11 octobre 1977 concernant l'octroi d'un congé sportif, tel qu'il a été modifié dans la suite, est abrogé.

Article 24. Notre Ministre ayant dans ses attributions l'éducation physique et les sports est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.



3 LE CONGÉ « COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT »

Question 175

Quel est l'objet du congé de coopération au développement ?

Le congé de coopération au développement a pour but de permettre aux membres des organisations non gouvernementales agréées (ONG) de participer à des programmes et projets de développement afin de venir en aide aux populations des pays en développement, tant pour des missions au Luxembourg qu'à l'étranger.

Question 176

Qui peut bénéficier du congé de coopération au développement ?

Les experts et représentants des ONG (excepté les salariés d'une telle organisation) qui exercent une autre activité professionnelle, salariée ou non salariée au Luxembourg, peuvent bénéficier du congé de coopération au développement, à condition qu'ils remplissent certaines conditions spécifiques :

- être majeur ;
- être ressortissant d'un Etat membre de l'Organisation de coopération et de développement économiques ;
- être appelé à assurer des services à la population d'un pays en développement dans le cadre d'un programme ou projet de développement ;
- collaborer à la mise en œuvre d'un programme ou projet de développement en faveur des populations de pays en développement et dont la réalisation incombe à une organisation non gouvernementale agréée ;
- avoir la formation, les aptitudes et la préparation nécessaires pour l'accomplissement de leur tâche.

Si l'intéressé est salarié, il doit justifier d'une ancienneté de service d'au moins un an auprès du même employeur afin de bénéficier du congé de coopération au développement

Question 177

Quelles sont les missions qui peuvent être prises en compte pour l'obtention d'un congé de coopération au développement ?

Peuvent être pris en considération pour l'octroi du congé des missions telles que :

- les déplacements et voyages relatifs à l'identification, la formulation, l'exécution, le suivi, le contrôle et l'évaluation de programmes ou de projets de coopération pour venir en aide aux populations des pays en développement ;
- la gestion administrative et financière d'un programme ou d'un projet de coopération visant les populations des pays en développement dont la réalisation incombe à une ONG ;
- les réunions d'experts et de représentants des ONG dans le cadre d'organisations internationales ;
- les échanges organisés dans le cadre de programmes ou de projets dans le domaine de la coopération au développement ;

- toute sorte de réunion relative à la coopération au développement à laquelle un représentant luxembourgeois est délégué par le ministre des Affaires étrangères ayant la coopération au développement dans ses attributions.

Question 178

Quelle est la démarche à suivre pour bénéficier du congé de coopération au développement ?

Le congé de coopération au développement doit être demandé par l'intéressé auprès du ministère des Affaires étrangères au moins 3 mois avant le commencement du congé sollicité.

S'il est salarié, il doit joindre à sa demande l'avis de son employeur.

L'employeur peut émettre un avis défavorable si l'absence du salarié risque de porter préjudice au bon fonctionnement de l'entreprise ou à la répartition des congés annuels de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

La décision par laquelle le ministre des Affaires étrangères accorde ou refuse l'octroi d'un congé, sera notifiée au demandeur dans les 2 mois suivant la demande.

La demande accompagnée de la décision du ministre sera présentée par l'intéressé, le cas échéant à son employeur, au moins 15 jours avant le commencement du congé sollicité.

Question 179

Quelle est la durée du congé de coopération au développement ?

La durée du congé de coopération au développement ne peut pas dépasser 6 jours par an. Ce congé peut être fractionné.

Question 180

Le congé de coopération au développement est-il considéré comme un temps de travail effectif ?

La durée du congé de la coopération au développement est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé, les dispositions légales et réglementaires en matière de sécurité sociale et de droit du travail restent applicables aux bénéficiaires.

Les experts et les représentants des ONG exerçant une activité salariée peuvent bénéficier d'une indemnité compensatoire égale au salaire journalier moyen payée par l'employeur, sans que le montant ne puisse être supérieur à 4 fois le salaire social minimum. L'employeur avance l'indemnité, laquelle lui sera remboursée par l'Etat.

Dès réception d'une attestation fournie par l'ONG compétente certifiant la participation effective du salarié à l'activité pour laquelle le congé a été accordé, l'employeur peut demander le remboursement en envoyant une déclaration de remboursement à la Direction de la coopération au développement.

La déclaration est rédigée sur papier libre et doit être accompagnée des documents suivants :

- l'attestation de participation à la manifestation fournie par l'ONG compétente ;
- la fiche de salaire de la période correspondante.

Le ministère des Affaires étrangères rembourse à l'employeur le montant de l'indemnité compensatoire, ainsi que la part patronale des cotisations sociales.

Les experts et les représentants des ONG employés dans le secteur public continuent à toucher leur rémunération et à bénéficier des avantages liés à leur fonction pendant la durée du congé.

TEXTES LÉGAUX APPLICABLES

Articles du Code du travail ayant trait au congé de la coopération au développement

Art. L. 234-32. Il est institué un congé spécial dit «congé de la coopération au développement» dans l'intérêt des experts et des représentants des organisations non gouvernementales, remplissant les conditions définies à l'article 34 de la loi du 6 janvier 1996 sur la coopération au développement, s'ils exercent une autre activité professionnelle, salariée ou non salariée.

Art. L. 234-33. Le congé de la coopération au développement a pour but de permettre aux intéressés visés à l'article L. 234-32 de participer à des programmes et projets au bénéfice des populations des pays en développement, tant à l'intérieur du pays qu'à l'étranger.

Art. L. 234-34. La durée du congé de la coopération au développement ne peut pas dépasser six jours par an et par bénéficiaire. Ce congé peut être fractionné suivant les besoins.

Art. L. 234-35. La durée du congé de la coopération au développement ne peut être imputée sur le congé annuel payé fixé par le présent code, la loi ou une convention spéciale.

Art. L. 234-36. L'octroi du congé de la coopération au développement aux experts et aux représentants des organisations non gouvernementales exerçant une activité professionnelle salariée est subordonnée aux conditions suivantes :

1. l'intéressé doit pouvoir justifier d'au moins un an de service auprès du même employeur ;
2. sauf accord de la part de l'employeur, le congé de la coopération au développement ne peut être rattaché à une période de congé annuel payé ou à une période de maladie pour le cas où ce cumul entraînerait une absence continue dépassant la durée totale du congé annuel dû ;
3. l'octroi du congé de la coopération au développement sollicité peut être refusé si l'absence du salarié risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise, au bon fonctionnement de l'administration ou du service public ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé des autres membres du personnel.

Art. L. 234-37. La durée du congé de la coopération au développement est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé de la coopération au développement, les dispositions légales et réglementaires en matière de sécurité sociale et de protection du travail restent applicables aux bénéficiaires.

Art. L. 234-38. Les experts et les représentants des organisations non gouvernementales exerçant une activité salariée relevant du secteur privé peuvent bénéficier d'une indemnité compensatoire.

Art. L. 234-39. L'indemnité forfaitaire ou compensatoire est égale au salaire journalier moyen tel qu'il est défini par l'article L. 233-14, sans que le montant de cette indemnité puisse dépasser quatre cents pour cent du salaire social minimum journalier pour un salarié non qualifié âgé de dix-huit ans au moins. L'employeur avance l'indemnité, laquelle lui sera remboursée par l'Etat.

Art. L. 234-40. Le congé de la coopération au développement ainsi que les indemnités visées aux articles L. 234-38 et L. 234-39 sont accordés par le ministre ayant la Coopération au développement dans ses attributions sur avis du comité interministériel prévu à l'article 50 de la loi du 6 janvier 1996 sur la coopération au développement.

Art. L. 234-41. Un règlement grand-ducal fixe les modalités d'exécution du congé de la coopération au développement.

Art. L. 234-42. Les infractions aux dispositions des articles L. 234-32 à L. 234-40 et au règlement d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 2.500 euros.

Règlement grand-ducal du 19 juin 1996 fixant les modalités d'exécution du titre V de la loi sur la coopération au développement portant institution d'un congé « coopération au développement »

Article 1^{er}. Peuvent bénéficier du congé de coopération au développement, sous réserve des dispositions de l'article 40 de la loi du 6 janvier 1996 sur la coopération au développement, les experts ou représentants d'une organisation non gouvernementale agréée qui remplissent les conditions prévues à l'article 34 de ladite loi, à l'exclusion des salariés d'une telle organisation.

Article 2. Peuvent être pris en considération pour l'octroi du congé :

- les déplacements et voyages relatifs à l'identification, la formulation, l'exécution, le suivi, le contrôle et l'évaluation de programmes ou de projets de coopération au bénéfice des populations des pays en développement ;
- la gestion administrative et financière d'un programme ou de projet de coopération au bénéfice des populations des pays en développement dont la réalisation incombe à une organisation non gouvernementale ;
- les réunions d'experts et de représentants non gouvernementales dans le cadre d'organisations internationales ;
- les échanges organisés dans le cadre de programme ou de projets dans le domaine de la coopération au développement ;
- toute sorte de réunion relative à la coopération au développement à laquelle un représentant luxembourgeois est délégué par le ministre ayant dans ses attributions la coopération au développement.

Article 3. Chaque congé doit être approuvé quant à son principe et quant à sa durée par le ministre ayant dans ses attributions la coopération au développement, désigné ci-après par « le ministre », le comité interministériel prévu à l'article 50 de la loi prévisée entendu en son avis.

Article 4. Les personnes qui désirent bénéficier du congé doivent introduire individuellement, au moins trois mois d'avance, auprès du ministre une demande en triple exemplaire, établie sur un formulaire prescrit et mis à leur disposition par le ministre.

Ce formulaire, dûment complété et signé, indique :

- le nom et le prénom du requérant,
- la date de naissance,
- la nationalité,
- les qualifications et aptitudes professionnelles,
- les dates et la durée du congé sollicité,
- le but du congé,
- les données relatives aux programmes ou projets, réunions ou échanges visés,
- le cas échéant, le montant des cachets, honoraires et autres rémunérations prévues,
- le nom de l'organisation non gouvernementale agréée compétente.

La décision par laquelle le ministre accorde ou refuse l'octroi d'un congé, sera notifiée au requérant dans les deux mois suivant la demande.

La demande accompagnée de cette décision sera présentée par l'intéressé, s'il exerce une occupation salariée, à son employeur au moins quinze jours avant le commencement du congé sollicité.

Article 5. L'expert ou le représentant de l'organisation non gouvernementale exerçant une occupation non salariée a droit, sur présentation d'une déclaration écrite, à une indemnité forfaitaire fixée au double salaire social minimum pour travailleurs qualifiés.

La déclaration doit être accompagnée d'une attestation de l'organisation non gouvernementale agréée compétente certifiant la participation effective de l'intéressé à l'activité pour laquelle le congé a été accordé.

Article 6. L'indemnité compensatoire revenant à l'expert ou au représentant de l'organisation non gouvernementale agréée exerçant une occupation salariée en application de l'article 44 de la loi précitée du 6 janvier 1996, augmentée de la part patronale des cotisations sociales, avancée par l'employeur est remboursée à ce dernier sur présentation d'une déclaration écrite, accompagnée de l'attestation prévue à l'alinéa 2 de l'article 5 ci-avant.

Article 7. Notre ministre ayant dans ses attributions la coopération au développement est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.



4 LE CONGÉ « VOLONTAIRES DE SECOURS »

Question 181

Quel est l'objet du congé des volontaires des services d'incendie, de secours et de sauvetage (ci-après « congé des volontaires de secours ») ?

Le congé des volontaires de secours vise à permettre aux volontaires assurant les services d'incendie, de secours et de sauvetage, qui parallèlement exercent une autre activité d'être libéré de cette activité pour :

- se soumettre aux activités de formation ;
- assumer les devoirs de représentation (activités représentatives à l'étranger des conseillers techniques de l'Administration des services de secours, des dirigeants de la Fédération nationale des Corps de Sapeurs-pompiers et des organismes agréés ainsi que de toute personne assistant à des manifestations nationales ou internationales et désignée par le ministre l'Intérieur) ;
- se charger de la direction des cours et la formation d'instructeur.

Peuvent également bénéficier de ce congé, les volontaires qui participent aux missions humanitaires dans le cadre du groupe d'intervention pour des missions humanitaires.

ATTENTION : Ce congé est à distinguer de la dispense des obligations professionnelles. En effet, les employeurs sont tenus de dispenser de leurs obligations professionnelles leurs salariés membres des corps de sapeurs-pompiers ou volontaires de la Protection civile à l'occasion de situations d'urgences nécessitant l'intervention de l'unité dont ils dépendent.

Question 182

Quelle est la durée du congé des volontaires de secours ?

La durée cumulée du congé des volontaires de secours ne peut pas dépasser un maximum de 7 jours ouvrables par année ni être, pour chaque bénéficiaire, au total supérieure à 42 jours ouvrables en tout, sauf en ce qui concerne, pour ce maximum, les chargés de cours.

Ce congé peut être fractionné, chaque fraction comprenant 1 jour au moins.

Il ne peut pas être imputé sur le congé annuel légal. Sauf accord de l'employeur, le congé des volontaires de secours ne peut pas être rattaché à une période de congé annuel ou à un congé de maladie si la durée de l'absence dépasse le nombre de jours total du congé annuel.

Question 183

À qui faut-il adresser la demande de congé des volontaires de secours ?

Les volontaires de la division de la protection civile, les inspecteurs de la division d'incendie et de sauvetage et les instructeurs doivent adresser le formulaire de demande au directeur de l'Administration des services de secours.

Les sapeurs-pompiers volontaires doivent s'adresser à la commune concernée.

Cette déclaration est à présenter au plus tard pour le 15 février de l'année qui suit celle pour laquelle le remboursement est demandé.

Question 184**L'employeur peut-il s'opposer au congé ?**

Le congé peut être différé si l'absence sollicitée risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise.

Question 185**Le congé des volontaires de secours est-il considéré comme une période de travail effectif ?**

Oui. Pendant la durée du congé spécial, les dispositions législatives en matière de sécurité sociale et de protection du travail resteront applicables aux bénéficiaires.

Pendant la durée du congé spécial, les salariés continueront à toucher leur rémunération et à bénéficier des avantages attachés à leur fonction. Les employeurs se feront rembourser le montant du salaire correspondant à la durée du congé.

Question 186**Qui prend en charge le congé spécial pour volontaires ?**

Le congé spécial pour volontaires est à charge de l'Etat en ce qui concerne les :

- volontaires de l'Administration des services de secours ;
- responsables de la Fédération nationale des corps de sapeurs-pompiers ;
- instructeurs et personnes relevant de la division d'incendie et de sauvetage de l'Administration des services de secours.

Le congé spécial pour volontaires est à charge de la commune concernée en ce qui concerne les volontaires des services communaux d'incendie et de sauvetage.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Administration des services de secours

Division administrative, technique et médicale

DEMANDE D'OCTROI D'UN CONGE SPECIAL

Je soussigné(e) _____ demeurant à
L - _____ rue et no _____
Tél/GSM _____ né(e) le _____ à _____
travaillant auprès de (adresse complète) _____
_____ en qualité de (ouvrier, employé, fonctionnaire, indépendant) _____
depuis le _____ prie Monsieur le Ministre de bien vouloir m'accorder un congé spécial allant
du _____ au _____ inclus, soit ____ jours ouvrables pour participer à une activité de formation professionnelle
 activité de représentation
organisée par _____
J'ai déjà bénéficié(e) d'un congé spécial de ____ jours ouvrables en _____
Certifié sincère et exact, _____, le _____
_____ signature

Avis de l'employeur: Favorable
 Défavorable

L'absence sollicitée **risque / ne risque pas** d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise, au bon fonctionnement de l'administration ou du service public ou au déroulement harmonieux du congé annuel du personnel.

_____, le _____

signature de l'employeur

Décision du Ministre

Un congé spécial dans l'intérêt des volontaires assurant les services des secours de ____ jours ouvrables, allant du _____ au _____ inclus **est accordé.**

Luxembourg, le _____
Le Ministre de l'Intérieur et
à la Grande Région

N.B. A renvoyer à l'Administration des services de secours avec le certificat d'inscription au moins 1 mois avant le commencement du congé sollicité

TEXTES LÉGAUX APPLICABLES

La loi du 12 juin 2004 portant création d'une Administration des services de secours a abrogé la loi de 1994 instituant un congé spécial dans l'intérêt des volontaires assurant les services d'incendie, de secours et de sauvetage.

Ce faisant, la loi de 2004 avait quelque peu modifié les dispositions régissant le congé spécial pour volontaires, notamment la durée dudit congé.

Selon la loi de 1994, la durée du congé spécial ne pouvait pas dépasser un maximum de six jours ouvrables par année ni être, pour chaque bénéficiaire, supérieure à 42 jours ouvrables en tout, sauf en ce qui concerne, pour ce maximum, les chargés de cours.

Le congé spécial pouvait être fractionné, chaque fraction ayant deux jours au moins.

Selon la loi de 2004, la durée cumulée du congé spécial ne peut pas dépasser un maximum de sept jours ouvrables par année ni être, pour chaque bénéficiaire, supérieure à 42 jours ouvrables en tout, sauf en ce qui concerne, pour ce maximum, les chargés de cours. Le congé spécial peut être fractionné, chaque fraction ayant un jour au moins.

Or lors de son introduction en 2006, le Code du travail a repris aux articles L. 234-22 à L.234-31 le contenu de la loi du 25 avril 1994.

Une rectification du Code du travail est donc nécessaire. Mais entre-temps, se pose la question de savoir lesquelles de ces dispositions doivent être appliquées, alors que les lois de 2004 et de 1994 diffèrent sur quelques points, notamment la durée du congé spécial des volontaires qui est de 6 jours selon la loi de 1994 et de 7 jours suivant la loi de 2004.

Sur question expressément posée à l'Administration des services de secours, celle-ci a confirmé que c'est la loi de 2004 qui est applicable.

Articles du Code du travail ayant trait au congé des volontaires des services d'incendie, de secours et de sauvetage

Art. L. 234-22. Dans l'intérêt des volontaires assurant les services d'incendie, de secours et de sauvetage dans le cadre du Service national de la protection civile, des services communaux d'incendie et de sauvetage et des membres des organismes de secours à agréer par arrêté grand-ducal, il est institué un congé spécial dit « congé des volontaires des services d'incendie, de secours et de sauvetage ».

Art. L. 234-23. Peuvent bénéficier du congé spécial défini à l'article L. 234-22 les personnes exerçant une activité professionnelle, soit dans le secteur public soit dans le secteur privé, qui se soumettent aux activités de formation ou assument les devoirs de représentation à définir par règlement grand-ducal, ainsi que la direction des cours visés et la formation d'instructeur.

Art. L. 234-24. La durée du congé spécial ne peut pas dépasser un maximum de six (sept jours, voir encadré ci-dessus) jours ouvrables par année ni être, pour chaque bénéficiaire, supérieure à quarante-deux jours ouvrables en tout, sauf en ce qui concerne, pour ce maximum, les chargés de cours.

Le congé spécial peut être fractionné, chaque fraction ayant deux jours au moins.

La durée du congé spécial ne peut pas être imputée sur le congé normal prévu par le présent code, la loi ou les conventions.

Sauf accord de l'employeur, le congé spécial ne peut pas être rattaché à une période de congé annuel ou à un congé de maladie pour le cas où ce cumul causerait une absence continue dépassant la durée totale du congé annuel dû.

Art. L. 234-25. Le congé spécial peut être différé si l'absence sollicitée risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise, au bon fonctionnement de l'administration ou du service public ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé du personnel.

Art. L. 234-26. La durée du congé spécial est assimilée à une période de travail effectif. Pendant la durée du congé spécial, les dispositions législatives en matière de sécurité sociale et de protection du travail restent applicables aux bénéficiaires.

Art. L. 234-27. Pendant la durée du congé spécial, les salariés des secteurs public et privé continuent à toucher leur salaire et à jouir des avantages attachés à leur fonction.

Art. L. 234-28. Les salaires payés pendant le congé spécial dans le secteur privé sont à charge de l'État pour ce qui concerne les volontaires de la Protection civile, les responsables de la Fédération nationale des corps de sapeurs-pompiers ainsi que les instructeurs et les personnes relevant du service d'incendie du ministère de l'Intérieur et à charge de la commune concernée en ce qui concerne les volontaires des services d'incendie et de sauvetage, le tout suivant des modalités à fixer par règlement grand-ducal.

Les salaires et indemnités réduits à raison du congé spécial accordé aux membres des organismes de secours agréés en vertu de l'article L.234-23 sont à charge de l'État.

Art. L. 234-29. Les cours de formation, tant en ce qui concerne leurs programmes que les conditions de fréquentation, sont à agréer par le ministre de l'Intérieur.

Art. L. 234-30. Les employeurs des secteurs public et privé sont tenus de dispenser de leurs obligations professionnelles leurs salariés membres des corps de sapeurs-pompiers ou volontaires de la Protection civile à l'occasion de situations d'urgences demandant l'intervention de l'unité dont ils relèvent.

Cette disposition ne s'applique pas aux services de permanence organisés par les services de secours.

Lorsque l'employeur estime qu'une absence du travail dans le contexte du présent article est abusive, il peut se pourvoir en arbitrage devant le ministre de l'Intérieur.

L'employeur peut par ailleurs demander la restitution des pertes encourues à l'occasion de l'absence du personnel en raison du présent article en demandant la restitution suivant des modalités à fixer par règlement grand-ducal.

Art. L. 234-31. Les infractions et fraudes aux dispositions des articles L. 234-23 à L. 234-30 ainsi qu'au règlement d'exécution sont punies d'une amende de 251 à 5.000 euros.

Règlement grand-ducal du 6 mai 2010 des volontaires des services de secours

Art. 1^{er}. Les activités de formation visées à l'article 16 de la loi modifiée du 12 juin 2004 portant création d'une Administration des services de secours et qui donnent droit à l'attribution d'un congé spécial sont constituées :

- par les cours de formation pour les membres des différentes unités de secours de la division de la protection civile et pour les membres des corps de sapeurs-pompiers prévus par le règlement grand-ducal fixant 1) l'organisation de la formation des agents des services de secours et de la population 2) la composition, l'organisation et les missions de la Commission à la formation de l'Administration des services de secours ;
- par les cours de formation continue et de perfectionnement ;
- par les cours de formation des instructeurs en charge des cours visés ci-dessus et de l'instruction de la population et des travailleurs visés à l'article 312-4 du Code du travail ;
- par les cours de formation pour moniteur des jeunes pompiers ;
- par les cours de formation des inspecteurs.

L'arrêté grand-ducal qui agréera d'autres organismes de secours par application de l'article 15 de la loi modifiée du 12 juin 2004 précitée spécifiera les activités de ces organismes qui seront éligibles pour le bénéfice du congé spécial.

Art. 2. Par devoirs de représentation au sens de l'article 16 de la loi modifiée du 12 juin 2004, on entend les activités représentatives à l'étranger des conseillers techniques de l'Administration des services de secours, des dirigeants de la Fédération nationale des Corps de Sapeurs-pompiers et des organismes agréés ainsi que de toute personne assistant à des manifestations nationales ou internationales et désignée par le ministre ayant dans ses attributions les services de secours, appelé par la suite « le ministre ». La participation à ces manifestations donnant lieu à l'attribution du congé spécial est limitée à deux personnes par évènement. Suivant l'envergure de l'évènement, cette limite peut être exceptionnellement dépassée sur décision du ministre.

Art. 3. Le remboursement à l'employeur visé aux articles 22 et 24 de la loi modifiée du 12 juin 2004 est effectué sur base d'une déclaration à présenter au directeur de l'Administration des services de secours pour les volontaires de la division de la protection civile, des inspecteurs de la division d'incendie et de sauvetage ainsi que des instructeurs et à la commune concernée pour les sapeurs-pompiers volontaires. Cette déclaration est à présenter au plus tard pour le 15 février de l'année qui suit celle pour laquelle le remboursement est demandé.

La déclaration est faite sur une fiche que chaque agent reçoit de l'Administration des services de secours ou du collège des bourgmestre et échevins de la commune concernée et qu'il remet à son employeur qui la remplit et qui signe la déclaration et la demande de remboursement. L'exactitude des indications de la fiche est certifiée par la signature de l'agent concerné.

Les dossiers des personnes relevant des organismes agréés sont traités par l'Administration des services de secours.

Le congé spécial accordé pour des raisons de représentation à des responsables de la Fédération nationale des Corps de Sapeurs-pompiers et aux autres personnes relevant de la division d'incendie et de sauvetage est assumé, suivant les mêmes modalités, par imputation sur l'impôt dit « Feuerschutzsteuer ». Les demandes sont à adresser à l'Administration des services de secours.

Art. 4. Les membres des professions indépendantes bénéficiaires du congé spécial sont indemnisés à raison d'une indemnité horaire fixée forfaitairement au double du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés.

Le paiement de l'indemnité est assuré suivant les modalités prévues à l'article qui précède. Le versement de l'indemnité est limité à huit heures par jour et ne s'applique qu'aux jours ouvrables.

Art. 5. Le règlement grand-ducal du 3 juin 1994 fixant les modalités d'exécution de la loi du 25 avril 1994 instituant un congé spécial dans l'intérêt des volontaires assurant les services d'incendie, de secours et de sauvetage est abrogé.

Art. 6. Le Ministre de l'Intérieur et à la Grande Région est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

5 LE CONGÉ POUR LA RECHERCHE D'UN NOUVEL EMPLOI

Question 187

Quel est l'objet du congé pour la recherche d'un nouvel emploi ?

Ce congé permet au salarié licencié d'être libéré de son travail pendant la durée de son préavis pour se présenter à des entretiens d'embauche auprès de potentiels nouveaux employeurs.

Question 188

Qui peuvent en bénéficier ?

Ce congé est réservé exclusivement aux salariés licenciés avec préavis par un employeur légalement établi au Grand-duché de Luxembourg.

Sont donc exclus du congé pour la recherche d'un nouvel emploi, les salariés ayant été licenciés pour faute grave, ayant démissionné ou dont le contrat de travail a été résilié d'un commun accord des parties.

Question 189

Quelles sont les conditions d'octroi du congé pour la recherche d'un nouvel emploi ?

Pour pouvoir bénéficier du congé pour la recherche d'un nouvel emploi, le salarié licencié domicilié au Grand-Duché de Luxembourg doit :

- s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès d'une administration de l'emploi ;
- fournir à son employeur la preuve qu'il doit effectivement se présenter à une offre d'emploi.

Sauf accord entre l'employeur et le salarié, l'inscription auprès d'une administration de l'emploi ne rentre pas dans le cadre du congé pour la recherche d'un nouvel emploi et devra se faire en dehors des heures normales de travail.

Question 190

Quelle est la durée du congé pour la recherche d'un nouvel emploi ?

Le salarié licencié avec préavis peut demander à son employeur le droit de bénéficier jusqu'à 6 jours au titre de ce congé pendant le délai de préavis, pour lui permettre de rechercher un nouvel emploi.

ATTENTION : Ce congé ne peut pas être pris en une seule fois par le salarié, mais il doit être fractionné en fonction des heures de rendez-vous prévues pour les entretiens. Il peut être pris par heure, demi-journée ou journée.

TEXTE LÉGAL APPLICABLE

Article du Code du travail ayant trait au congé pour la recherche d'un nouvel emploi

Art. L. 124-8. Pendant le délai de préavis émanant de l'employeur, le salarié peut demander le congé qui lui est nécessaire pour la recherche d'un nouvel emploi sans que la durée de ce congé puisse excéder six jours ouvrables pour la durée du préavis.

Les heures de congé sont intégralement indemnisées à la condition que le salarié licencié se soit inscrit comme demandeur d'emploi à l'Administration de l'emploi et qu'il justifie la présentation à une offre d'emploi.



LES JOURS FÉRIÉS LÉGAUX



Question 191

Quels sont au Luxembourg les jours qualifiés de jours fériés légaux ?

Il existe au total dix jours de fête civile ou religieuse à considérer comme jours fériés légaux :

le Nouvel An, le lundi de Pâques, le premier mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc, l'Assomption, la Toussaint, le premier et le deuxième jour de Noël.

Question 192

Qu'est-ce qu'un jour férié d'usage ?

À part les jours fériés légaux, la pratique connaît encore certaines fêtes locales ou fêtes d'usage, tels que le lundi de Carnaval, le 2 novembre ou encore le lundi de kermesse à Luxembourg-Ville.

Ces jours ne doivent pas être obligatoirement accordés par l'employeur à son personnel. Celui-ci reste donc libre de décider si les salariés sont ou non dispensés de travail les jours en question, sauf s'il est lié par une convention collective qui accorde les jours de fête d'usage aux salariés.

Question 193

Un jour férié légal tombant sur un dimanche ou sur un jour ouvrable non travaillé est-il récupérable ?

Jour férié légal tombant sur un dimanche

Si un jour férié légal coïncide avec un dimanche, un jour de congé compensatoire est accordé aux salariés.

Ce jour de congé peut être pris à la convenance du salarié dans un délai de 3 mois.

Précisons que ce jour doit obligatoirement être pris en nature, ce qui signifie que le salarié ne peut pas se le faire payer.

ATTENTION : Il appartient au salarié de faire la demande auprès de l'employeur pour prendre ce jour de congé compensatoire endéans ce délai de 3 mois ; à défaut il est perdu, sauf si l'employeur a mis en place un régime plus souple.

Jour férié légal tombant sur un jour ouvrable non travaillé

La notion de « jour ouvrable non travaillé » couvre les jours de la semaine (hormis le dimanche) où les personnes ne travaillent pas suivant les termes de leur contrat de travail individuel.

Exemple

Si l'horaire de travail d'un salarié s'étend par exemple du lundi au vendredi, c'est le samedi qui correspond alors au jour ouvrable non travaillé.

Si le salarié doit prêter son travail du mardi au samedi, le lundi sera pour lui un jour ouvrable non travaillé.

Si un jour férié tombe sur un tel jour ouvrable non travaillé, les salariés ont droit à un jour de congé compensatoire qui doit être pris dans un délai de 3 mois.

La loi précise encore que si les besoins de service sont tels que ceci n'est pas possible, le jour de congé peut encore être pris jusqu'à la fin de l'année de calendrier, à l'exception des jours de congé compensatoires dus pour les jours fériés de novembre et décembre, qui doivent être pris dans les

3 premiers mois de l'année suivante. Il appartient donc toujours au salarié de faire la demande auprès de son employeur pour profiter de ce jour de congé compensatoire.

Au cas où le congé compensatoire ne peut pas être accordé pour des besoins de service, le salarié a droit à la rémunération correspondante.

Question 194

Que se passe-t-il si le salarié doit travailler un jour férié légal ?

La rémunération du travail presté au cours d'un jour férié légal se décompose comme suit :

rémunération du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour au tarif horaire normal

- + rémunération des heures effectivement prestées pendant ce jour au tarif horaire normal
- + majoration pour jour férié = 100 % du tarif horaire normal multipliée par le nombre d'heures effectivement prestées pendant ce jour.

Exemple

Mme T. travaille en principe 8 heures le jeudi. Si un jour férié légal tombe un jeudi et que son employeur lui demande de travailler 4 heures, Mme T. a droit à :

- + rémunération du nombre d'heures de travail qui aurait normalement été prestées ce jeudi = $100 \% \times 8 \text{ heures}$
- + heures prestées = $100 \% \times 4 \text{ heures}$
- + majoration pour jour férié = $100 \% \times 4 \text{ heures}$.

Par dérogation, les salariés occupés dans les entreprises à caractère saisonnier (entreprises de restauration, débits de boissons et toute entreprise privée dont les activités sont sujettes à des variations saisonnières) ont droit pour chaque jour férié légal travaillé, en plus de leur salaire normal, soit :

- à l'octroi de deux jours de repos payés dans un délai de six mois ;
- à l'octroi de deux jours de congé payés venant s'ajouter au congé ordinaire ;
- à l'octroi sur toute l'année pour l'ensemble des jours fériés légaux travaillés, d'une demi-journée de repos payé par semaine.

Question 195

Si une personne travaille un jour férié légal qui est en même temps un dimanche, à quoi peut-elle prétendre ?

Si une personne travaille un jour férié légal qui est en même temps un dimanche elle a droit :

- pour indemniser le jour férié qui tombe sur un dimanche : à un jour de congé compensatoire à prendre individuellement dans un délai de 3 mois à partir de la date du jour férié en question ;
- pour indemniser le travail de jour férié légal : rémunération des heures effectivement prestées pendant ce jour au tarif horaire normal + majoration pour jour férié = 100 % du tarif horaire normal multiplié par le nombre d'heures effectivement prestées pendant ce jour
- pour indemniser le travail de dimanche : 70 % de majoration de salaire (70 % du tarif horaire normal x nombre d'heures prestées le dimanche).

Exemple

Mme T. ne travaille pas le dimanche selon les termes de son contrat de travail.

Si son employeur lui demande de travailler 4 heures un jour férié tombant sur un dimanche elle a droit à :

- + 1 jour de congé compensatoire
- + 100 % x 4 heures
- + 100 % x 4 heures (majoration pour travail un jour férié légal)
- + 70 % x 4 heures (majoration pour travail le dimanche)

Si les heures ainsi prestées le dimanche constituent en même temps des heures supplémentaires pour le salarié, il a également droit à la majoration de 40 % ou du repos compensatoire à raison d'une heure et demie par heure supplémentaire prestée.

Question 196**Un jour férié légal tombant dans une période de congé de maladie ou de congé de maternité peut-il être récupéré?**

La réponse à cette question est double.

Si le jour férié tombe sur un jour pendant lequel le salarié aurait normalement travaillé, le jour férié est perdu et ne peut pas être récupéré.

Au contraire, si le jour férié tombe sur un jour de semaine où le salarié n'est normalement pas au travail, il est en droit de récupérer le jour férié. Il faudra donc lui mettre en compte une journée de congé supplémentaire. Cependant, ce jour de congé doit être pris dans un délai de trois mois à compter du jour férié en question sinon il est perdu.

Question 197**Comment les jours fériés légaux sont-ils récupérés par une personne travaillant à temps partiel ?**

Si un jour férié tombe sur un jour de la semaine pendant lequel le salarié aurait normalement travaillé plus de quatre heures, ce jour est libre pour lui et rémunéré, sans qu'une journée de congé supplémentaire ne lui soit mise en compte.

Si un jour férié tombe sur un jour de semaine pendant lequel le salarié n'aurait travaillé que pendant quatre heures ou moins, il a droit, en plus de la rémunération du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées, à une demi-journée de congé compensatoire.

Au cas où le congé compensatoire ne peut être accordé pour des raisons de service, le salarié a droit à la rémunération correspondant à la durée dudit congé.



CALENDRIER 2011

Janvier						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Février						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28						

Mars						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Avril						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Mai						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Juin						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Juillet						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Août						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Septembre						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Octobre						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Novembre						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Décembre						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Jours fériés légaux de 2011 :

Samedi	1 ^{er} janvier	Nouvel An	Jeu	23 juin	Fête Nationale
Lundi	25 avril	Lundi de Pâques	Lun	15 août	Assomption
Dimanche	1 ^{er} mai	Fête du Travail	Mardi	1 ^{er} novembre	Toussaint
Jeu	2 juin	Ascension	Dim	25 décembre	Noël
Lun	13 juin	Lundi de Pentecôte	Lun	26 décembre	2 ^e jour de Noël

CALENDRIER 2012

Janvier						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Février						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29				

Mars						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Avril						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Mai						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
	1	2	3	4	4	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Juin						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Juillet						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Août						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Septembre						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Octobre						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Novembre						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Décembre						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Jours fériés légaux de 2012 :

Dimanche	1 ^{er} janvier	Nouvel An
Lundi	9 avril	Lundi de Pâques
Mardi	1 ^{er} mai	Fête du Travail
Jeudi	17 mai	Ascension
Lundi	28 mai	Lundi de Pentecôte

Samedi	23 juin	Fête Nationale
Mercredi	15 août	Assomption
Jeudi	1 ^{er} novembre	Toussaint
Mardi	25 décembre	Noël
Mercredi	26 décembre	2 ^e jour de Noël

CALENDRIER 2013

Janvier						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Février						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

Mars						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Avril						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Mai						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Juin						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Juillet						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Août						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Septembre						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Octobre						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Novembre						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Décembre						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Jours fériés légaux de 2013 :

Mardi	1 ^{er} janvier	Nouvel An	Dimanche	23 juin	Fête Nationale
Lundi	1 ^{er} avril	Lundi de Pâques	Jeu	15 août	Assomption
Mercredi	1 ^{er} mai	Fête du Travail	Vendredi	1 ^{er} novembre	Toussaint
Jeu	9 mai	Ascension	Mercredi	25 décembre	Noël
Lundi	20 juin	Lundi de Pentecôte	Jeu	26 décembre	2 ^e jour de Noël

CALENDRIER 2014

Janvier						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Février						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

Mars						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Avril						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Mai						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Juin						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Juillet						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Août						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Septembre						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Octobre						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Novembre						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Décembre						
Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Jours fériés légaux de 2014 :

Mercredi	1 ^{er} janvier	Nouvel An	Lundi	23 juin	Fête Nationale
Lundi	9 avril	Lundi de Pâques	Vendredi	15 août	Assomption
Jedi	1 ^{er} mai	Fête du Travail	Samedi	1 ^{er} novembre	Toussaint
Jedi	29 mai	Ascension	Jedi	25 décembre	Noël
Lundi	9 juin	Lundi de Pentecôte	Vendredi	26 décembre	2 ^e jour de Noël

CALENDRIER 2015

Janvier

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
		1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Février

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

Mars

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Avril

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Mai

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Juin

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Juillet

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Août

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Septembre

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Octobre

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Novembre

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Décembre

Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Jours fériés légaux de 2015 :

Judi	1 ^{er} janvier	Nouvel An	Mercredi	23 juin	Fête Nationale
Lundi	1 ^{er} avril	Lundi de Pâques	Samedi	15 août	Assomption
Vendredi	1 ^{er} mai	Fête du Travail	Dimanche	1 ^{er} novembre	Toussaint
Judi	14 mai	Ascension	Vendredi	25 décembre	Noël
Lundi	25 mai	Lundi de Pentecôte	Samedi	26 décembre	2 ^e jour de Noël

TEXTES LÉGAUX APPLICABLES

Articles du Code du travail ayant trait aux jours fériés légaux

Art. L. 232-1. (1) Le présent chapitre s'applique à toutes les personnes liées par un contrat de louage de service ou d'apprentissage dans le secteur privé de l'économie pour autant qu'elles ne bénéficient pas d'autres dispositions légales ou conventionnelles plus favorables.

(2) Un règlement grand-ducal règle la situation des salariés occupés dans les entreprises à caractère saisonnier.

Art. L. 232-2. Sont jours fériés légaux : le Nouvel An, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-duc qui est fixé au 23 juin, l'Assomption, la Toussaint, le premier et le deuxième jour de Noël.

Art. L. 232-3. (1) Si l'un des jours fériés énumérés à l'article L. 232-2 tombe un dimanche, les personnes visées à l'article L. 232-1, paragraphe (1) ont droit à un jour de congé compensatoire à prendre individuellement dans un délai de trois mois à partir de la date du jour férié en question.

(2) Le jour de congé compensatoire doit obligatoirement être pris en nature et ne peut pas être remboursé par une compensation financière.

Art. L. 232-4. Les jours fériés légaux comptent pour la computation de la durée de travail hebdomadaire.

Art. L. 232-5. (1) Un ou plusieurs des jours énumérés à l'article L. 232-2 peuvent être remplacés par un nombre correspondant de jours de fête d'ordre local ou professionnel.

(2) Les substitutions ne peuvent avoir pour effet d'entraîner annuellement l'obligation de payer un nombre de jours différent de celui résultant de l'application de l'article L. 232-2.

Art. L. 232-6. (1) Les personnes visées par le présent chapitre ont droit pour chaque jour férié légal tombant un jour ouvrable à un salaire correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour. Il en est de même pour les jours fériés légaux tombant un dimanche et remplacés par des jours fériés de rechange.

(2) Si un jour férié légal ou un jour férié de rechange coïncide avec un jour de semaine pendant lequel les personnes visées par le présent chapitre n'auraient pas travaillé, conformément aux stipulations de leur contrat de louage de service, ces personnes ont droit à un jour de congé compensatoire qui devra être accordé dans un délai de trois mois prenant cours le lendemain du jour férié considéré. Toutefois, si le fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement ne le permet pas, le jour de congé compensatoire devra être accordé avant l'expiration de l'année de calendrier, à l'exception des jours fériés légaux tombant les mois de novembre et de décembre, lesquels pourront être récupérés dans les trois premiers mois de l'année suivante.

Si un jour férié légal ou un jour férié de rechange coïncide avec un jour de semaine pendant lequel ces personnes n'auraient travaillé que pendant quatre heures ou moins, conformément aux stipulations de leur contrat de louage de service, celles-ci ont droit, en dehors de la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ce jour, à une demi-journée de congé compensatoire.

Au cas où le congé compensatoire ne peut être accordé pour des nécessités de service, les intéressés ont droit au salaire correspondant à la durée dudit congé.

Art. L. 232-7. (1) Lorsque les conditions spéciales de l'entreprise ne permettent pas de chômer un des jours fériés énumérés à l'article L. 232-2, le salarié rémunéré à l'heure occupé ce jour a droit, en dehors de l'indemnité prévue au paragraphe (1) de l'article qui précède, au salaire des heures effectivement prestées, majoré de cent pour cent.

[2] Le salarié rémunéré au mois touche pour chaque heure travaillée son salaire horaire moyen majoré de cent pour cent, sans préjudice de son salaire mensuel normal.

Le salaire horaire moyen est obtenu en divisant les appointements mensuels par le nombre forfaitaire de cent soixante-treize heures.

[3] Si l'un des jours fériés énumérés à l'article L. 232-2 tombe un dimanche, le salarié occupé ce jour a droit au cumul des indemnités telles que fixées ci-dessus et de la majoration de salaire ou d'indemnité telle que fixée au paragraphe [2] de l'article L. 231-7. [4] Les ministres des cultes liés à l'Etat par voie de convention au sens de l'article 22 de la Constitution et visés par ces conventions sont exclus du bénéfice du présent article.

Art. L. 232-8. L'employeur est tenu d'inscrire sur un registre spécial ou sur un fichier les heures prestées les jours fériés légaux ainsi que les rétributions payées aux salariés de ce chef. Ce registre ou fichier est à présenter à toute demande de la part du personnel d'inspection et du personnel de contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

Art. L. 232-9. Ne peut prétendre au bénéfice du salaire afférent à un jour férié :

1. le salarié qui, par sa faute, n'a pas travaillé la veille ou le lendemain de ce jour férié ;
2. le salarié qui, même pour des motifs d'absence valables, s'est absenté sans justification pendant plus de trois jours pendant la période de vingt-cinq jours ouvrables précédant ce jour férié.

Art. L. 232-10. [. . .] [abrogé par la loi du 13 mai 2008]

Art. L. 232-11. Est nulle de plein droit toute disposition conventionnelle contraire aux dispositions des sections 1 à 3.

Art. L. 232-12. L'Inspection du travail et des mines est chargée de l'exécution des articles L. 232-1 à L. 232-9 et de l'article L. 232-11.

Art. L. 232-13. L'employeur qui a fait ou laissé travailler les personnes visées par le présent chapitre contrairement aux dispositions des articles L. 232-2, L. 232-3, L. 232-4, L. 232-6, L. 232-7 et L. 232-8 est puni d'une peine d'emprisonnement de huit jours à trois mois et d'une amende de 251 à 50.000 euros ou d'une de ces peines seulement.

Art. L. 232-14. Les infractions à l'article L. 232-10 sont punies d'une amende de 251 à 15.000 euros et d'un emprisonnement de huit jours à un mois ou d'une de ces peines seulement. Ces infractions se prescrivent par le terme de trois ans.

Règlement grand-ducal du 8 octobre 1976 concernant la rémunération du travail des jours fériés légaux dans les entreprises à caractère saisonnier

Article 1^{er}. Sous réserve des dispositions prévues à l'article 3 ci-dessus, la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux est applicable aux travailleurs occupés dans les entreprises à caractère saisonnier.

Article 2. Sont à considérer comme entreprises à caractère saisonnier, visées à l'article 1^{er} paragraphe 2] de la loi du 10 avril 1976 précitée, les entreprises de restauration et les débits de boissons ainsi que toute autre entreprise du secteur privé dont les activités sont sujettes à des variations saisonnières.

Article 3. Par dérogation aux dispositions de l'article 7 de la loi du 10 avril 1976, et sans préjudice de l'indemnité qui leur est due au titre de l'article 6 de cette même loi, les travailleurs rémunérés à l'heure ou au mois, occupés dans les entreprises à caractère saisonnier ne chômant pas les jours fériés légaux, pourront être indemnisés, pour chaque jour férié légal travaillé, soit par l'octroi de deux jours de repos payés dans un délai de six mois, soit par l'octroi de deux jours de congé payés venant

s'ajouter au congé ordinaire, soit, pour l'ensemble des jours fériés légaux travaillés, par l'octroi sur toute l'année, d'une demi-journée de repos payée par semaine.

Les jours de repos visés à l'alinéa qui précède ne peuvent toutefois être mis en compte pour la computation de la période de repos hebdomadaire prévue à l'article 4 alinéa 6 de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé.



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

www.bnl.lu



Droit du travail

Les congés légaux des salariés

La Chambre des salariés a décidé de rééditer l'ouvrage « Droit du travail: la législation et la pratique au quotidien des congés légaux » paru sous le sigle CEP•L collection en 2003.

Le présent ouvrage vise à donner une approche globale et actualisée, tant du point de vue théorique que pratique, des différents congés dont peuvent bénéficier les salariés ayant un statut de droit privé.

Le congé annuel et les différents autres congés spéciaux sont traités de manière séparée. Ainsi le lecteur peut trouver rapidement le congé adapté à la situation visée :

- **Congé annuel**
- **Congés liés à la situation familiale du salarié (congé de maternité, congé d'accompagnement, etc.)**
- **Congés permettant l'accès à la formation professionnelle (congé individuel de formation, congé linguistique, etc.)**
- **Congés liés à la qualité d'élu du salarié (congé politique, congé pour mandat social, etc.)**
- **Congés permettant certaines activités annexes du salarié (congé sportif, congé « volontaires de secours », etc.)**
- **Congé pour la recherche d'un nouvel emploi**

Cet ouvrage est un guide pratique permettant aux salariés et aux employeurs d'obtenir des informations concrètes sur l'application au quotidien des textes légaux, mais aussi de consulter s'ils le souhaitent les lois et règlements applicables à chaque type de congé.

De même, les modèles de fiche de congé et de demande de congé constituent des outils de travail facilitant la gestion courante des congés au sein d'une entreprise.

Sont également accessibles les divers modèles actualisés de demandes de congés délivrés par les organismes étatiques compétents en fonction des congés sollicités par les salariés concernés.

Chaque congé est abordé selon le même schéma :

- Questions-réponses
- Modèles-types / formulaires / informations pratiques
- Textes légaux applicables

Une dernière partie est consacrée aux jours fériés légaux. Elle comporte un calendrier pour les années 2011 à 2015 qui offre un aperçu global des jours fériés pour les années à venir.

Diffusée par :

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

Éditée par :

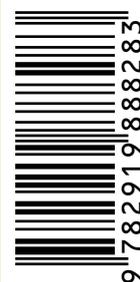


CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière - L-1950 Luxembourg
T +352 488 616 1 F +352 480 614
csl@csl.lu www.csl.lu

Prix : 10 €

ISBN : 978-2-919888-28-5



9 782919 888283