



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

**I. EXPOSE DES MOTIFS**

Le présent projet de loi tend à contribuer à la politique générale de modernisation des dispositions légales et vise d'une part à permettre un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle et d'autre part à mieux tenir compte des réalités actuelles de notre société.

Il s'inscrit dès lors dans la continuité des réformes proposées notamment en matière de congé parental prévues dans le cadre du projet de loi n°6935 introduit par le Ministre de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région et vise à moderniser concrètement trois dispositions directement en relation avec les conditions de travail dont certaines sont dorénavant définitivement consolidées dans le Code du travail.

Plus précisément le projet de loi propose de modifier les dispositions légales ayant trait aux trois catégories de congé suivantes: le congé pour raisons d'ordre personnel, le congé postnatal et le congé pour raisons familiales.

En ce qui concerne le congé pour raisons d'ordre personnel, les modifications proposées visent surtout à donner plus de temps libre au père en cas de naissance de l'enfant afin de lui permettre de faire partie intégrante de cet événement et de créer une relation solide avec son enfant. Aussi ce congé permet de mieux répondre aux besoins des parents qui peuvent s'entraider et procéder à un véritable partage des responsabilités immédiatement après la naissance de l'enfant.

Cette modification est d'autant plus nécessaire que la comparaison avec d'autres pays de l'Union européenne fait ressortir que le Luxembourg est parmi ceux qui n'accordent qu'un minimum de congé au père en cas de naissance d'un enfant.

En France par exemple, le congé pour naissance est de trois jours. Le même avantage est accordé pour l'arrivée d'un enfant adopté. A cela s'ajoute le congé de paternité qui est de onze jours consécutifs.

En Belgique le congé de paternité appelé «congé de naissance» est de dix jours.

Dans le même ordre d'idées le congé d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption sera augmenté de deux à cinq jours ouvrables consécutifs.

Pour ce qui est des jours de congés accordés en cas de mariage ou de déclaration de partenariat, le projet propose un certain nombre de réductions pour les personnes directement concernées et les parents de celles-ci.

Ces adaptations sont motivées par les réalités auxquelles fait face notre société et par l'adoption en 2014 des nouvelles dispositions portant réforme du mariage et introduisant notamment le « mariage pour tous ».

La durée du congé accordé en cas de déménagement reste fixée à deux jours, mais ce congé ne sera accordé que tous les trois ans afin de mettre les employeurs à l'abri de revendications abusives dans ce contexte.

En matière de congé postnatal le projet propose un allongement généralisé de ce congé à 12 semaines pour ne plus défavoriser les femmes accouchées qui ne souhaitent ou ne peuvent pas allaiter leur enfant.

Cette durée ne sera donc plus soumise à aucune condition additionnelle particulière telle que l'allaitement ou la naissance prématurée ou multiple.

Il est évident que toutes les protections applicables à la femme allaitante ayant recommencé à travailler, et notamment le temps d'allaitement, restent d'application.

En ce qui concerne le congé pour raisons familiales le projet introduit un nouveau système dans lequel les parents ont plus de flexibilité pour utiliser les jours de congés.

Au lieu de prévoir 2 jours de congé pour raisons familiales par an qui sont perdus en cas de non utilisation pendant l'année de calendrier déterminée, le texte prévoit un certain nombre de jours utilisables par tranche d'âge dont chacune couvre plusieurs années.

Ainsi le contingent prédéfini par tranche d'âge déterminée peut être utilisé en cas de besoin à n'importe quel moment à l'intérieur de la tranche en question.

Aussi le congé pour raisons familiales est mieux adapté aux besoins des parents puisque celui-ci varie fortement en fonction de l'âge de l'enfant malade.

En effet dans leur très jeune âge les enfants sont en général plus souvent malades et nécessitent beaucoup plus la présence d'un des parents en cas de maladie sérieuse ou d'hospitalisation.

C'est pour cette raison que le présent projet prévoit 12 jours de congé parental pour les enfants âgés entre 0 et moins de 4 ans accomplis.

A partir de 4 ans accomplis et jusqu'au jour précédent le 13<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant c'est-à-dire pendant une période de 9 années, les parents peuvent bénéficier de 18 jours.

A partir du 13<sup>e</sup> anniversaire et jusqu'à 18 ans accomplis les parents pourront encore bénéficier de 5 jours de congé pour raisons familiales mais uniquement en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Ainsi la limite d'âge maximale est portée de 15 à 18 ans alors que pour les enfants de 13 à 15 ans le congé pour raisons familiales est dorénavant limité aux cas d'hospitalisation.

Ce changement est motivé par le fait qu'à partir de 13 ans l'enfant nécessite moins de présence parentale en cas de simple maladie alors qu'en cas d'hospitalisation la présence d'au moins un des parents semble toujours nécessaire et ce jusqu'à l'âge de la majorité de l'enfant.

## II. TEXTE DU PROJET

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le Code du travail est modifié comme suit :

1° Les points 1., 2., 3. et 4. de l'alinéa premier de l'article L.233-16 sont modifiés comme suit :

- «1. un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire ;
2. cinq jours consécutifs pour le père en cas de naissance d'un enfant à prendre dans les dix jours à partir de la naissance de l'enfant ou à partir du moment où l'enfant quitte l'institution hospitalière;
3. un jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant;
4. deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles ;»

2° Les points 6. et 7. de l'alinéa premier de l'article L.233-16 sont modifiés comme suit :

- «6. trois jours pour le mariage et un jour pour la déclaration de partenariat du salarié ;
7. cinq jours consécutifs en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption à prendre dans les dix jours à partir de l'adoption de l'enfant, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre.»

3° Il est ajouté à l'alinéa 2 de l'article L.233-16 une deuxième définition après celle de « partenaire » de la teneur suivante :

« «enfant» : tout enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif. »

4° La première phrase de l'alinéa 5 de l'article L.233-16 est modifiée comme suit :

«A l'exception des points 2 et 7 visés à l'alinéa premier les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et doivent obligatoirement être pris consécutivement à l'événement ; ils ne peuvent être reportés sur le congé ordinaire.»

5° Il est introduit une section 7 au chapitre IV du titre III du livre II de la teneur suivante :

«Section 7.- Congé pour raisons familiales

Art. L.234-50.

Sans préjudice de 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 18 ans, 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 né dans le mariage, l'enfant né hors mariage et l'enfant adoptif qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un des parents.

La limite d'âge de dix-huit ans ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code la Sécurité sociale.

Art. L.234-52.

La durée du congé pour raisons familiales dépend de l'âge de l'enfant et s'établit comme suit:

- douze jours par enfant si l'enfant est âgé de zéro à moins de quatre ans accomplis ;
- dix-huit jours par enfant si l'enfant est âgé de quatre ans accomplis à moins de treize ans accomplis ;
- cinq jours par enfant si l'enfant est âgé de treize ans accomplis jusqu'à l'âge de dix-huit ans accomplis et hospitalisé.

Pour les enfants visés au troisième alinéa de l'article L.234-51 la durée du congé pour raisons familiales est portée au double par tranche d'âge.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné et, le cas échéant, il est proratisé en fonction de la durée d'affiliation du salarié pendant la tranche d'âge applicable.

Les deux parents ne peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps.

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 le certificat médical visé à l'article L.234-53.

Art. L.234-53.

L'absence du bénéficiaire lors 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 traitement 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. »

6° Le point 3 de l'alinéa 1er de l'article L.331-2 est modifié comme suit :

«3. «femme allaitante» désigne toute femme salariée allaitant son enfant au-delà de la période de douze semaines suivant l'accouchement et qui en informe son employeur par certificat médical envoyé par lettre recommandée à la poste. Ce certificat médical doit être reproduit à la demande de l'employeur en vue de la continuation de l'application des dispositions des chapitres III, IV, V et VI du présent titre 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.»

7° Les alinéas deux et trois de l'article L.331-2 sont abrogés.

8° L'alinéa premier de l'article L.332-2 est modifié comme suit :

«La femme accouchée ne peut être occupée pendant les douze semaines qui suivent l'accouchement. Cette période, dite congé postnatal, est attestée par un certificat médical indiquant la date de l'accouchement. »

9° Le dernier alinéa de l'article L.332-2 est abrogé.

## **Art. 2. Disposition transitoire**

Les jours de congé pour raisons familiales déjà pris au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi sur base des anciennes dispositions légales dans la tranche d'âge concernée sont portés en déduction du nombre maximal de jours de congé familial pouvant être attribués dans la tranche d'âge en question.

## **Art. 3. Disposition abrogatoire**

Les articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales sont abrogés.

### III. COMMENTAIRE DES ARTICLES

#### Ad Art. 1<sup>er</sup> :

##### **Ad 1°**

Le point 1 de l'article L.233-16 est modifié en abrogeant le jour de congé accordé avant l'enrôlement au service militaire. En effet le jour de congé avant l'enrôlement militaire n'a plus de raison d'être alors que le service militaire obligatoire a été aboli depuis longtemps.

Au point 2 le congé accordé au père en cas de naissance d'un enfant est augmenté de deux à cinq jours ouvrables. Il est également précisé que ces jours sont à prendre de manière consécutive et dans les dix jours à partir de la naissance de l'enfant ou du moment où l'enfant quitte la maternité ou l'hôpital dans lequel il a été transféré après sa naissance. Cette augmentation permettra au père de s'investir plus efficacement dans son nouveau rôle dès la naissance ou une fois que le nouveau-né sera rentré à la maison.

Au point 3 le congé accordé au parent salarié en cas de mariage de son enfant est réduit à un jour ce qui est jugé largement suffisant pour permettre aux parents de se préparer et d'assister à un tel événement. Aucun congé n'est accordé aux parents pour la déclaration de partenariat de leurs enfants car depuis la loi du 4 juillet 2014 portant réforme du mariage, le mariage pour tous a été légalisé de sorte que la déclaration de partenariat n'est plus le seul moyen pour deux personnes du même sexe d'officialiser leur union.

Au point 4 le nombre de jours accordés pour le déménagement n'est pas modifié en soi, mais son utilisation est limitée à une fois par tranche de trois ans, sauf si le déménagement a lieu pour des raisons professionnelles. Malgré le fait que le Commentaire publié au Mémorial de 1966 et se rapportant à l'application de la loi sur le congé a précisé qu'il doit s'agir d'un véritable déménagement et pas simplement d'un changement d'adresse les employeurs sont souvent obligés d'accorder le congé pour cause de déménagement de manière répétitive et à des intervalles très courts.

##### **Ad 2°**

Au point 6 du même article L.233-16 le nombre de jours de congé pour le mariage du salarié est réduit à trois jours et celui accordé en cas de déclaration de partenariat du salarié à un jour étant donné qu'il est estimé que le nombre de jours de congé ainsi accordés est suffisant pour préparer et célébrer l'événement en question.

Au point 7 et par parallélisme aux dispositions relatives au congé accordé au père en cas de naissance d'un enfant le congé d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption est augmenté de deux à cinq jours ouvrables consécutifs à prendre dans les dix jours à partir de l'adoption de l'enfant.

### Ad 3°

En vue d'aligner la terminologie du Code du travail à celle utilisée dans le cadre de la réforme sur les allocations familiales il est proposé de définir l'enfant comme suit: tout enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif.

### Ad 4°

En principe le congé extraordinaire est pris consécutivement à l'événement, à l'exception du congé de naissance et du congé d'accueil qui peuvent être pris dans un délai de dix jours à dater de l'événement ou, pour le point 2., à dater du jour où l'enfant rentre à la maison.

### Ad 5°

Il est introduit une nouvelle section 7 au chapitre IV du titre III du livre II qui s'intitule «congé pour raisons familiales» :

#### Ad Art. L.234-50

Cet article ne fait que reprendre l'article 13 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

#### Ad Art. L.234-51

L'alinéa premier de l'article L.234-51 définit le salarié bénéficiaire du congé pour raisons familiales.

Le deuxième alinéa définit «enfant à charge»: en reprenant la terminologie utilisée à l'occasion de la réforme des allocations familiales en indiquant qu'il s'agit d'un « enfant né dans le mariage, né hors mariage ou adoptif », qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un de ses parents.

Le troisième alinéa précise que la limite d'âge de dix-huit ans ne s'applique pas aux enfants visés à l'article 274 du Code de la Sécurité sociale, c'est-à-dire aux enfants qui sont atteints d'une ou de plusieurs affections constitutives d'une insuffisance ou diminution permanente d'au moins 50 % de la capacité physique ou mentale d'un enfant normal du même âge.

#### Ad Art. L.234-52

Cet article indique en fonction de l'âge de l'enfant à combien s'élève le nombre de jours auxquels les parents ont droit si l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un parent.

Au lieu de trente jours un total de trente-cinq jours peut être accordé. Ces jours sont répartis comme suit :

si l'enfant est âgé entre zéro et moins de quatre ans accomplis : 12 jours;

si l'enfant est âgé entre quatre ans accomplis et moins de treize ans accomplis : 18 jours;

si l'enfant est âgé entre treize ans accomplis jusqu'à dix-huit ans accomplis : 5 jours et pour cette dernière tranche d'âge est ajouté la condition d'hospitalisation de l'enfant.

Il y est également précisé que les deux parents ne peuvent pas prendre le congé en même temps.

Les références erronées citées aux alinéas 2 et 5 de l'article L.234-52 sont rectifiées.

Ad Art. L.234-53, L.234-54 et L.234-55

Ces articles ne nécessitent pas de commentaire particulier puisqu'ils ne contiennent pas de modifications par rapport à la législation existante.

#### **Ad 6°**

Le point 6° modifie la définition de la notion de « femme allaitante » puisque le congé postnatal est porté d'office à 12 semaines. Vu que l'alinéa 2 de l'article L.331-2 est applicable en cas de prolongation de la période d'allaitement au-delà de 8 semaines il y a lieu de modifier la définition pour garantir que si la mère veut allaiter au-delà des 12 semaines elle pourra profiter du temps d'allaitement prévu à l'article L.336-3 et continuera à bénéficier de la protection spéciale des chapitres III, IV, V et VI du Titre III du Livre III du Code du travail.

#### **Ad 7°, 8° et 9°**

Les modifications figurant sous ces points sont toutes en relation avec le fait que le congé postnatal est porté d'office à 12 semaines. Ce principe implique une interdiction d'occupation pour toutes les femmes ayant accouché pendant les 12 semaines qui suivent l'accouchement. Cette durée s'applique indépendamment de toute autre condition telle qu'accouchement prématuré, accouchement multiple ou allaitement.

Ainsi la disposition concernant la production d'un certificat d'allaitement actuellement prévue aux alinéas 2 et 3 de l'article L.331-2 est devenue superflète.

Comme le congé postnatal est porté à douze semaines le dernier alinéa de l'article L.332-2 visant les situations donnant droit à l'heure actuelle à quatre semaines supplémentaires (allaitement, naissance multiple et prématuré) est à abroger.

#### **Ad Art. 2 :**

L'article 2 prévoit une disposition qui règle la transition entre les dispositions actuellement en vigueur et celles de la nouvelle loi au moment de l'entrée en vigueur de celle-ci.

Ainsi ledit article précise comment est défini le nombre de jours restant disponibles dans les tranches d'âge nouvellement introduites pour les enfants entre 0 et 15 ans dont les parents ont, le cas échéant, déjà bénéficié du congé parental au titre des anciennes dispositions.

À la date de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions le congé déjà pris par un parent déterminé pendant la tranche d'âge dans laquelle l'enfant est à ce moment est déduit du maximum de jours disponibles dans cette même tranche.

Cette règle transitoire s'applique uniquement aux deux premières tranches d'âge, c'est-à-dire aux enfants ayant plus de 0 ans et moins de 13 ans accomplis alors que la dernière tranche touche une catégorie d'âge non visée par les dispositions actuelles à savoir celle entre 15 et 18 ans et pose une condition supplémentaire puisque le congé pour raisons familiales s'applique uniquement en cas d'hospitalisation du jeune entre 13 et 18 ans.

**Ad Art. 3 :**

Les articles 13 à 18 de la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales sont abrogés.