

**Objet : Proposition de loi n°7436 portant extension du cercle des bénéficiaires du congé pour raisons familiales aux grands-parents et modifiant le Code du travail. (5296SBE)**

*Saisine : Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire  
(18 juin 2019)*

**AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE**

La proposition de loi sous avis qui a été déposée par Monsieur le Député Marc Spautz en date du 25 avril 2019 comporte deux articles au total visant à modifier les articles L.234-51 et L.234-52 du Code du travail relatifs au congé pour raisons familiales (sous le Livre II titre III, section 7) dans le but d'étendre le cercle des bénéficiaires de ce congé aux grands-parents en cas de maladie grave, d'accident ou autre raison impérieuse de santé de leurs petits-enfants lorsque les parents ne peuvent pas eux-mêmes les garder à la maison.

L'exposé des motifs précise qu'« [i]l ne s'agit nullement de relever la durée du congé pour raisons familiales » et soutient qu'une telle extension « garantirait aux parents une plus grande flexibilité et de ce fait leur permettrait de mieux concilier leur vie familiale et professionnelle » (...) mais aussi « de mieux répartir la charge des congés entre plusieurs employeurs » et *in fine* « de maintenir le lien intergénérationnel ».

Même si l'intention de l'auteur de la proposition de loi n'est pas d'étendre le nombre de jours de congés pour raisons familiales mais de permettre aux grands-parents de les prendre à la place des parents, la Chambre de Commerce n'est pas favorable à l'extension du cercle des bénéficiaires de ce congé pour plusieurs raisons.

La Chambre de Commerce rappelle, à titre liminaire, que le congé pour raisons familiales - qui est accordé aux parents ayant un enfant malade - **a déjà été augmenté et flexibilisé par la loi du 15 décembre 2017**<sup>1</sup>. Ainsi, cette loi a mis en place un système de contingent de jours de congés utilisables pendant plusieurs années, dont le nombre varie en fonction de la tranche d'âge de l'enfant concerné afin de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Ce nouveau système a été conçu pour permettre aux parents de mieux gérer les problèmes de santé que peuvent connaître leurs enfants<sup>2</sup>.

Proposer d'étendre le cercle des bénéficiaires aux grands-parents ouvrirait la voie à des questionnements futurs potentiellement beaucoup plus étendus tels que l'extension à davantage de personnes apparentées du moment qu'elles sont majeures, ou bien encore au

<sup>1</sup> Loi du 15 décembre 2017 portant modification 1. du Code du travail ; 2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et abrogeant 3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

<sup>2</sup> Selon l'article 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. (...)

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. »

profit du nouveau conjoint d'un parent dans le cadre d'une famille recomposée, ce que la Chambre de Commerce ne peut pas soutenir par principe.

En tout état cause, la Chambre de Commerce ne comprend pas les objectifs que souhaite atteindre la proposition de loi sous avis. Concernant la volonté de « *mieux répartir la charge des congés entre plusieurs employeurs* » (en l'occurrence les employeurs des parents mais aussi ceux des grands-parents), il n'y a aucune raison de faire partager le coût d'un tel congé entre ces différents employeurs alors que seul l'employeur qui embauche un salarié en âge d'être parent ou qui est déjà parent et pourra dans le futur être absent à cause de la maladie d'un enfant, le fait en connaissance de cause, ce qui n'est pas le cas de l'employeur de la grand-mère ou du grand-père de l'enfant. Quant à l'objectif de « *maintenir le lien intergénérationnel* » entre grands-parents et petits-enfants, il ne revient pas particulièrement aux entreprises de s'en préoccuper.

La Chambre de Commerce n'est pas davantage convaincue par les explications fournies dans l'exposé des motifs, qui sont même contradictoires : « *Les parents font également souvent appel aux grands-parents lorsqu'ils sont disponibles et se trouvent à proximité. Or, tous les parents n'ont pas la chance de pouvoir compter sur leurs parents soit parce qu'ils sont géographiquement éloignés, soit parce qu'ils sont trop âgés et/ou malades* ». Puisque l'éloignement des familles est une réalité, ne serait-il pas plus utile de développer ou rendre plus performants d'autres services pour aider les parents (tels que les relais institutionnalisés « Krank Kanner Doheem ») ?

Enfin, **la Chambre de Commerce juge la proposition de loi inéquitable, voire susceptible de créer une discriminatoire indirecte fondée sur la résidence**, dans la mesure où pour être applicable, elle suppose que (i) l'un ou les deux « parents » travaille(nt) au Luxembourg **et** (ii) l'un ou les deux « grands-parents » travaille(nt) également au Luxembourg. En pratique, ce dispositif aurait donc pour effet d'exclure :

- les travailleurs frontaliers « grands-parents » dont les enfants (ayant ici la qualité de « parents ») vivent et travaillent dans leur pays d'origine (les « grands-parents » ne bénéficiant du droit au congé pour raisons familiales que par extension du congé reconnu aux « parents ») :

- les travailleurs frontaliers « parents » dont les propres parents (ayant ici la qualité de « grands-parents ») vivent et travaillent dans leur pays d'origine (les « parents » étant privés de la possibilité de partager le contingent de jours de congés auquel ils ont droit avec les « grands-parents »).

La Chambre de Commerce émet partant des réserves quant à la conformité de la proposition de loi sous avis par rapport au droit européen.

\* \* \*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce s'oppose à la proposition de loi sous avis.