



Projet de loi portant dérogation aux dispositions des articles L. 234-51 et L. 234-53 du Code du travail

I. Exposé des motifs

Face à la forte augmentation des infections au courant des dernières semaines qui risque de perdurer respectivement de se reproduire de façon cyclique au courant des prochains mois et dans un souci de prendre toutes les mesures susceptibles d'endiguer la propagation du virus, les établissements d'enseignement et d'accueil sont susceptibles d'être fermés du moins périodiquement par décision du Gouvernement au courant des mois à venir.

Vu cette situation, le présent projet de loi prévoit la possibilité d'un droit au congé pour raisons familiales pour les parents dont les enfants ne peuvent fréquenter l'école ou une structure d'éducation et d'accueil pour des raisons liées à la crise sanitaire due à la pandémie Covid-19 ou qui bénéficient d'un enseignement à distance.

Finalement, les présentes dispositions dérogatoires sont supposées produire leurs effets à partir du 28 décembre 2020 et pendant toute l'année 2021.

II. Texte du projet

Art. 1^{er}

Par dérogation à l'article L. 234-51, alinéa 1^{er}, du Code du travail peut également prétendre au congé pour raisons familiales le salarié ou le travailleur indépendant ayant à charge :

1° un enfant vulnérable au Covid-19 à condition de produire un certificat médical attestant cette vulnérabilité et la contre-indication de fréquenter l'école ou une structure d'éducation et d'accueil;

2° un enfant de moins de treize ans accomplis qui, pour des raisons liées à la crise sanitaire due à la pandémie Covid-19, ne peut fréquenter l'école ou une structure d'éducation et d'accueil ou qui bénéficie d'un enseignement à distance à condition de produire un certificat attestant la situation donnée émis par le Ministère de l'éducation nationale, de l'enfance et de la jeunesse.

Pour les écoles et structures d'accueil situées en dehors du territoire luxembourgeois, un document officiel émanant de l'autorité compétente du pays concerné est à joindre à la demande par le bénéficiaire.

La limite d'âge de moins de treize ans accomplis ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la sécurité sociale.

Art. 2.

Par dérogation à l'article L. 234-53 du Code du travail l'absence du salarié bénéficiaire d'un congé pour raisons familiales pris par dérogation à l'article L. 234-51, alinéa 1^{er}, est justifiée par un certificat médical pour les cas visés à l'article 1^{er}, point 1° et par un certificat émanant du Ministère de l'éducation nationale, de l'enfance et de la jeunesse ou bien par un document officiel émanant de l'autorité compétente du pays concerné dans les cas visés à l'article 1^{er}, point 3°.

Dans tous ces cas le bénéficiaire du congé pour raisons familiales est considéré comme couvert par un certificat médical tel que prévu à l'article L. 121-6, paragraphe 2, du Code du travail à l'égard de l'employeur et de la Caisse nationale de santé.

Art. 3. Les salariés en situation effective de chômage partiel prévu aux articles L. 511-1 à L. 511-15 et L. 512-7 à L. 512-10 du Code du travail ne sont pas éligibles à la dérogation prévue à l'article 1^{er}.

Art.4

La présente loi entre en vigueur le 28 décembre 2020 et produit ses effets jusqu'au 31 décembre 2021 inclus.

III. Commentaire des articles

Ad. Article 1^{er}

Ce congé pour raisons familiales s'applique dans deux cas de figure :

-Aux parents qui en raison de l'état de santé vulnérable de leur enfant ne peuvent pas le laisser fréquenter une école ou une structure d'accueil.

Il s'agit en effet de protéger les enfants qui souffrent déjà d'une des maladies énumérées dans les recommandations publiées par la Direction de la Santé.

-aux parents d'enfants de moins de 13 ans.

Dans les deux cas cette possibilité de prendre du congé pour raisons familiales s'applique uniquement si l'enfant ne peut pas être pris en charge à l'école ou dans une structure d'éducation et d'accueil dont le fonctionnement a été modifié pour des raisons liés à la crise sanitaire.

Toutes ces situations doivent résulter de mesures prises par le Gouvernement dans le cadre de la lutte contre la pandémie du Covid-19.

Pour ce qui est des écoles il est évident qu'il doit s'agir de l'école à laquelle l'enfant en question était inscrit avant la fermeture, pour les structures d'accueil il en est en principe de même.

Pour les enfants visés à l'article 274 du Code de la sécurité sociale la limite d'âge de moins de treize ans prévue au point 3 ne s'applique pas puisque ces enfants ont très souvent besoin de la présence d'un parent puisqu'il ne peuvent pas rester seuls même s'ils ont plus que 13 ans.

Il est évident que toutes les autres conditions posées par le point 3 de l'article 1^{er} s'appliquent de manière égale à ces enfants.

Ad. Article 2

Cet article, qui a trait à la protection contre le licenciement du salarié, dispose que pour les cas visés au point 1 et 3 de l'article 1^{er}, le certificat versé à la Caisse nationale de Santé et, le cas échéant, à l'employeur, a les mêmes effets que le certificat médical prévu à l'article L. 121-6, paragraphe 2 à l'égard de ces deux adresses.

Pour les cas visés au point 2 la demande fait foi de justificatif.

Ad. Article 3

Cette disposition doit éviter que le salarié en chômage partiel puisse opter pour le congé pour raisons familiales alors qu'il est en période d'inactivité prise en charge par le Fonds pour l'emploi.

Au moment où l'employeur rappelle le salarié effectivement concerné par le chômage partiel pour réaliser un travail dans l'entreprise ou pour suivre une formation, ce dernier n'est plus « en situation effective de chômage partiel », il devient donc de nouveau éligible pour la dérogation et pourra dès lors profiter du congé pour raisons familiales en application de la présente loi.

Ad. Article 4

Cet article fixe la durée de validité de la dérogation à partir du 28 décembre 2020 et pour toute l'année 2021.

IV. Fiche financière

Sur base d'un salaire mensuel brut de 5.483 euros (tous secteurs confondus), la charge financière est d'environ 1.370 euros par parent concerné pour une période de 5 jours œuvrés. Ainsi, pour 1.000 parents bénéficiant de cette mesure, cela correspond à un montant global d'environ 1.370.000 € par semaine.

