

# **Projet de règlement grand-ducal portant dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51 et L. 234-53 du Code du travail**

## **EXPOSE DES MOTIFS**

Face à la forte augmentation des infections au courant des mois d'octobre et de novembre et dans un souci de prendre toutes les mesures susceptibles d'endiguer la propagation du virus, et face au risque imminent de fermetures, du moins périodiques, des établissements d'enseignement et d'accueil par décision du Gouvernement, une loi du 24 décembre 2020 a prévu une dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51 et L. 234-53 du Code du travail, et ce afin de créer la possibilité d'un droit au congé pour raisons familiales pour les parents dont les enfants ne peuvent pas être pris en charge dans l'école, dans un service d'accueil ou d'éducation pour enfants ou dans une autre structure d'accueil, parce que ceux-ci ont été partiellement ou totalement fermés ou encore parce qu'il a été décidé de mettre en place un système d'enseignement à distance partiel qui fonctionnerait en alternance avec un enseignement en présentiel.

Dans son avis sur le projet de loi en question, le Conseil d'Etat avait souligné que le dispositif tel qu'il était formulé risquait de créer des inégalités de traitement dans la mesure où les parents qui profitent d'une crèche peuvent se voir allouer le congé pour raisons familiales, alors que ceux qui ont recours à un assistant parental ne peuvent pas en profiter et que par ailleurs, tous les enfants en bas âge non scolarisés et qui ne profitent pas d'un mode de garde formel étaient exclus du dispositif.

Face à l'opposition formelle de la Haute Corporation sur ce point, la Commission parlementaire compétente avait décidé de faire droit à la demande du Conseil d'Etat et de reprendre telle quelle la proposition de texte que ce dernier avait formulé.

Toutefois, la commission et le Gouvernement se sont mis d'accord que la question soulevée par le Conseil d'Etat nécessite une réflexion plus approfondie, afin d'éviter des inégalités, et de ce fait il avait été décidé de limiter la durée d'application de la loi du 24 décembre 2020 précitée jusqu'au 20 janvier 2021 inclus.

C'est pour faire droit à cette requête commune de clarification qu'un projet de loi portant modification de la loi du 24 décembre 2020 portant dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51 et L. 234-53 du Code du travail a été déposé le 6 janvier 2021.

Vu que ce texte présentait un certain nombre de problèmes dont notamment ceux soulevés par le Conseil d'Etat il a été retiré du rôle de la Chambre des Députés.

Par la suite, et après concertation entre les différents départements ministériels concernés, un nouveau projet de loi a été élaboré.

En attendant que ce texte de loi ait pu traverser la procédure législative et vu que les dispositions dérogatoires actuellement en vigueur viennent à expiration le 20 janvier courant, il s'agit d'éviter que des salariés ou travailleurs indépendants, qui sont confrontés à des situations de fermeture totale ou partielle des écoles, avec ou sans enseignement à distance, ou des structures d'accueil pour enfants par décision des autorités compétentes afin de combattre la propagation du Covid-19, soient privés du congé pour raisons familial lié à cette situation particulière.

Il est vrai que les écoles et structures d'accueil situées sur le territoire du Grand-Duché sont actuellement ouvertes et ne donnent pas lieu à application du dispositif, il en est autrement dans nos pays voisins ce qui rend indispensable la prolongation de la mesure pour les salariés frontaliers.

A cette fin le présent règlement grand-ducal doit combler le vide qui risque de se produire entre l'expiration des dispositions de la loi du 24 décembre précitée et la loi à venir.

Il est prévu que les dispositions relatives à ces dérogations seront applicables jusqu'au 2 avril 2021 inclus, ce qui correspond à la date de début des vacances de Pâques, étant donné que la situation actuelle risque de perdurer, respectivement de se reproduire de façon cyclique d'ici là.

## TEXTE DU PROJET

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau ;

Vu l'article L. 234-51 du Code du travail ;

Vu les avis de la Chambre des salariés, de la Chambre de commerce, de la Chambre des métiers, de la Chambre des fonctionnaires et employés publics et de la Chambre d'agriculture ;

Vu l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la loi du 16 juin 2017 sur l'organisation du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, de Notre Ministre de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse et de Notre Ministre de la Sécurité sociale et après délibération du Gouvernement en conseil ;

### **Arrêtons :**

**Art. 1er** Par dérogation à l'article L. 234-51, alinéa 1<sup>er</sup>, 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'accueil pour enfants, à savoir un service d'éducation et d'accueil pour jeunes enfants, un service d'éducation et d'accueil pour enfants scolarisés, une mini-crèche respectivement un accueil auprès d'un assistant parental ;

**2°** un enfant né avant le 1<sup>er</sup> septembre 2016 et âgé de moins de treize ans accomplis ou n'ayant pas quitté l'enseignement fondamental, pendant la période pour laquelle, pour des raisons liées à la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19, le Ministre ayant l'Education nationale, l'Enfance et la Jeunesse dans ses attributions a décidé une fermeture partielle ou totale des écoles, avec ou sans enseignement à distance, ou des structures d'accueil pour enfants définies ci-dessus, sous réserve qu'elles accueillent des enfants scolarisés, et 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 ;

**3°** un enfant né à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2016, pendant la période pour laquelle, pour des raisons liées à la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19, le Ministre ayant l'Education nationale, l'Enfance et la Jeunesse dans ses attributions a décidé une fermeture partielle ou totale des structures d'accueil pour enfants définies ci-dessus, sous réserve qu'elles accueillent des jeunes enfants, et 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.

En cas de fermeture totale ou partielle, avec ou sans enseignement à distance des écoles ou des structures d'accueil pour enfants situées en dehors du territoire luxembourgeois un document officiel émanant de l'autorité compétente du pays concerné attestant la situation donnée 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<sup>er</sup>, du Code du travail est justifiée par un certificat médical pour les cas visés à l'article 1<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, point 2° et 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<sup>er</sup>.

**Art. 4.** Le présent règlement grand-ducal reste applicable jusqu'au 2 avril 2021 inclus.

**Art. 5.** Notre ministre ayant le Travail dans ses attributions, Notre ministre ayant l'Education nationale, l'Enfance et la Jeunesse dans ses attributions et Notre ministre ayant la Sécurité Sociale dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### Ad article 1er

La dérogation prévue au point 1° de l'article 1<sup>er</sup> vise l'extension du congé pour raisons familiales aux salariés ou aux travailleurs indépendants ayant à charge un enfant vulnérable au Covid-19. L'application de cette dérogation est subordonnée à la condition de produire un certificat médical attestant cette vulnérabilité et la contre-indication de fréquenter l'école ou une structure d'accueil pour enfants.

Pour les besoins des structures d'accueil existant au Grand-Duché du Luxembourg, le terme « *structure d'accueil pour enfants* » vise le service d'éducation et d'accueil au sens du règlement grand-ducal modifié du 14 novembre 2013 concernant l'agrément à accorder aux gestionnaires de services d'éducation et d'accueil pour enfants, le terme « *mini-crèche* » vise la structure d'accueil au sens du point 7bis) de l'article 3 de la loi modifiée du 4 juillet 2008 sur la jeunesse et du règlement grand-ducal du 19 octobre 2018 concernant l'agrément à accorder aux gestionnaires de mini-crèches et le terme « *assistant parental* » vise la structure au sens de la loi du 15 décembre 2017 portant réglementation de l'activité d'assistance parentale.

Au niveau des services d'éducation et d'accueil, vu l'article 7 du règlement grand-ducal modifié du 14 novembre 2013 concernant l'agrément à accorder aux gestionnaires de services d'éducation et d'accueil pour enfants et en raison des normes d'encadrement qui diffèrent selon que les enfants pris en charge sont des jeunes enfants (càd des enfants âgés de 0 à 4 ans) ou des enfants plus âgés (càd des enfants âgés de 4 à 13 ans) ; il existe deux types d'agrément applicables aux services d'éducation et d'accueil pour enfants (SEA) à savoir un SEA pour jeunes enfants et un SEA pour enfants scolarisés.

L'accès des salariés et des travailleurs indépendants au congé pour raison familiales ayant à charge un enfant visé au point 1° est subordonné à la double condition de produire un certificat attestant la vulnérabilité au Covid-19 dans le chef dudit enfant et à la contre-indication pour ce dernier de fréquenter l'école ou une structure d'accueil pour enfants.

La dérogation prévue au point 2° de l'article 1<sup>er</sup> vise l'extension du congé pour raisons familiales aux salariés ou aux travailleurs indépendants ayant à charge un enfant né avant le 1<sup>er</sup> septembre 2016 donc actuellement âgé de 4 ans au moins et de moins de 13 ans accomplis ou n'ayant pas quitté l'enseignement fondamental. L'ajout « ou n'ayant pas quitté l'enseignement fondamental » vise à couvrir les cas où selon la loi luxembourgeoise les enfants n'ont pour différentes raisons pas pu terminer les quatre cycles de l'enseignement fondamental à l'âge de treize ans et qui de ce fait restent inscrits à l'enseignement fondamental et continuent à bénéficier des prestations de services des structures d'accueil pour enfants.

L'accès des salariés et des travailleurs indépendants au congé pour raison familiales ayant à charge un enfant visé au point 2° est subordonné à la double condition que le ministre compétent ait pris la décision de fermeture partielle ou totale des écoles avec ou sans enseignement à distance ou des structures d'accueil pour enfants prenant en charge des enfants scolarisés pour des raisons liées à la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19 et que le requérant produise un certificat attestant la situation donnée émis par le Ministère de l'éducation nationale, de l'enfance et de la jeunesse. Il s'ensuit que la décision

en question vise l'hypothèse de la fermeture partielle ou totale des écoles avec ou sans enseignement à distance et des structures pour enfants scolarisés, ainsi que l'hypothèse de la fermeture partielle ou totale soit des écoles avec ou sans enseignement à distance, soit des structures accueillant des enfants scolarisés. En ce qui concerne la définition de la notion de « structure d'accueil pour enfants », il est renvoyé aux précisions données au sujet de la dérogation figurant au point 1° de l'article 1<sup>er</sup>.

Le cas de figure prévu au point 3° de l'article 1<sup>er</sup> vise l'extension du congé pour raisons familiales aux salariés ou aux travailleurs indépendants ayant à charge un enfant né à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2016, c'est-à-dire aux enfants qui à l'heure actuelle sont âgés de moins de 4 ans. L'accès des salariés et des travailleurs indépendants au congé pour raisons familiales ayant à charge un enfant visé au point 3 est subordonné à la double condition que le ministre compétent ait pris la décision de la fermeture partielle ou totale des structures d'accueil définies ci-dessus (lorsque celles-ci prennent en charge des jeunes enfants) pour des raisons liées à la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19 et que le requérant produise un certificat attestant la situation donnée émis par le Ministère de l'éducation nationale, de l'enfance et de la jeunesse.

Le deuxième alinéa de l'article 1<sup>er</sup> vise le cas des salariés et des travailleurs indépendants ayant à charge un enfant accueilli dans une structure se situant en dehors du territoire luxembourgeois. Les conditions d'accès au congé pour raison familiales sont identiques pour les salariés frontaliers et les travailleurs indépendants frontaliers ayant à charge un enfant pour des raisons et selon les conditions identiques aux points 1° à 3°. Dans ce contexte et pour ce qui est des formalités administratives à remplir par le requérant se trouvant dans la situation visée à l'alinéa 2 de l'article 1<sup>er</sup>, ce dernier est tenu de produire un document officiel émanant de l'autorité compétente du pays concerné attestant la situation donnée.

### **Ad article 2**

Cet article a trait à la protection contre le licenciement du salarié et dispose que l'absence du salarié bénéficiaire d'un congé pour raisons familiales est justifiée par un certificat médical pour les cas visés à l'article 1<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, point 2° et 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.

### **Ad article 3**

Cet article précise que les salariés en situation effective de chômage partiel de source conjoncturelle et de source structurelle ne sont pas éligibles à la dérogation prévue à l'article 1<sup>er</sup>.

### **Ad article 4**

Les dérogations étant temporaires, la validité de ces articles est limitée au 2 avril 2021, sachant que le samedi 3 avril 2021 est le premier jour des vacances de Pâques.

## **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.