



Projet de loi portant modification de la loi modifiée du 22 janvier 2021 portant : 1° modification des articles L. 234-51, L. 234-52 et L. 234-53 du Code du travail ; 2° dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51, L. 234-52 et L. 234-53 du Code du travail

EXPOSE DES MOTIFS ET COMMENTAIRE DES ARTICLES

Face à une forte augmentation des infections au courant des mois d'octobre et de novembre 2020 et dans un souci de prendre toutes les mesures susceptibles d'endiguer la propagation du virus, et face au risque de fermetures 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, entrée en vigueur en date du 22 janvier 2021.

En effet, depuis l'introduction de la loi précitée, le contexte sanitaire a évolué de manière très rapide et sur plusieurs fronts ayant pour conséquence que la loi susmentionnée a dû être

prolongée à plusieurs reprises. La dernière prolongation a été introduite par une loi du 16 décembre 2021 et reste applicable jusqu'au 28 février 2022.

Au vu du nombre élevé des infections avec le variant Omicron, le présent projet de loi entend prolonger la disposition dérogatoire afin de tenir compte de l'évolution de la situation épidémiologique et des dernières données scientifiques au variant Omicron.

C'est pour cette raison que le présent projet de loi vise à prolonger les dispositions introduites par la loi du 22 janvier 2021 portant : 1° modification des articles L. 234-51, L. 234-52 et L. 234-53 du Code du travail ; 2° dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51 et L. 234-53 du Code du travail en ce qui concerne les articles 4 à 7 de la même loi jusqu'au 30 avril 2022 inclus.

De même il est proposé que la présente loi entre en vigueur le lendemain de la fin de la disposition actuellement en vigueur pour éviter un quelconque vide juridique.

TEXTE DU PROJET

Art. 1er. A l'article 8 de la loi modifiée du 22 janvier 2021 portant : 1° modification des articles L. 234-51, L. 234-52 et L. 234-53 du Code du travail ; 2° dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51, L. 234-52 et L. 234-53 du Code du travail, les termes « 28 février » sont remplacés par ceux de « 30 avril ».

Art. 2. La présente loi entre en vigueur le 1^{er} mars 2022.

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 euros par semaine.

Texte coordonné

Art. 1^{er}. À l'article L. 234-51 du Code du travail est inséré un alinéa 2 nouveau de la teneur suivante :

« Il en est de même en cas de mise en quarantaine de l'enfant de moins de treize ans accomplis et de mesure d'isolement, d'éviction, d'éloignement, de mise à l'écart ou de maintien à domicile de l'enfant de moins de treize ans accomplis, pour des raisons impérieuses de santé publique, décidées ou recommandées par l'autorité nationale ou étrangère compétente, en vue de limiter la propagation d'une épidémie.

»

Art. 2. À l'article L. 234-52, alinéa 5, du même code, les termes « , sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale, » sont supprimés et les termes « pour tous les cas visés à l'article L. 234-51, alinéa 2, ainsi que » sont insérés entre les termes « prorogée » et les termes « pour les enfants » .

Art. 3. À l'article L. 234-53 du même code, l'alinéa 1^{er} est remplacé comme suit :

« Pour les cas visés à l'article L. 234-51, alinéa 1^{er}, 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. Pour les cas visés à l'article L. 234-51, alinéa 2, l'absence du bénéficiaire est justifiée par un certificat de l'autorité nationale ou étrangère compétente attestant la décision ou la recommandation.

»

Art. 4. Par dérogation à l'article L. 234-51, alinéa 1^{er}, du même code, 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 ou un accueil auprès d'un assistant parental ;
- 2° un enfant né avant le 1^{er} septembre 2017 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'Éducation 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 au point 1°, 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^{er} 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'Éducation nationale, l'Enfance et la Jeunesse dans ses attributions a décidé une fermeture partielle ou totale des structures d'accueil pour enfants définies au point 1°, 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 ;
- 4° un enfant de moins de treize ans accomplis fréquentant une école ou une structure d'accueil définie au point 1° qui, pour des raisons liées à la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19, a dû être fermée de façon isolée par l'autorité publique compétente à condition de produire un certificat attestant la situation donnée émis par l'autorité publique compétente.

En cas de fermeture totale ou partielle ou de façon isolée, avec ou sans enseignement à distance des écoles ou des structures d'accueil pour enfants situées en dehors du territoire luxembourgeois, pour des raisons liées à la crise sanitaire due à la pandémie du Covid-19, 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. 5. Par dérogation à l'article L. 234-52, alinéa 5, du même code, la durée du congé pour raisons familiales peut également être prorogée dans les cas visés à l'article 4.

Art. 6. Par dérogation à l'article L. 234-53 du même code, l'absence du salarié bénéficiaire d'un congé pour raisons familiales pris par dérogation à l'article L. 234-51, alinéa 1^{er}, du Code du travail est justifiée par un certificat médical pour les cas visés à l'article 4, point 1°, et par un certificat émanant du Ministère de l'éducation nationale, de l'enfance et de la jeunesse ou de l'autorité publique compétente, ou bien par un document officiel émanant de l'autorité compétente du pays concerné dans les cas visés à l'article 4, points 2° à 4°.

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. 7. 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 4.

Art. 8. Les articles 4 à 7 produisent leurs effets au 21 janvier 2021 et restent applicables jusqu'au ~~28 février~~ 30 avril 2022 inclus.