LES AVIS DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

Modification du Code du Travail
Congé parental

CHAMBRE DES METIERS
Luxembourg

Projet de loi n°6467 portant modification
- du Code du Travail ;
- de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et
- de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Avis de la Chambre des Métiers

Par sa lettre du 5 septembre 2012, Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration a bien voulu demander l'avis de la Chambre des Métiers au sujet du projet de loi repris sous rubrique.

Ce dernier a pour objet la transposition de la Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la Directive 96/34/CE.

La Chambre des Métiers note que le délai de transposition de cette Directive dans notre droit interne avait initialement été fixé au 8 mars 2012. Néanmoins, anticipant les difficultés de transposition, le Gouvernement a obtenu une prolongation dudit délai pour une année supplémentaire, soit jusqu'au 8 mars 2013.

Elle relève en outre que le projet sous rubrique vise à la modification du Code du Travail notamment en deux points : d'une part, un allongement de trois à quatre mois de la durée du congé parental non indemnisé et, d'autre part, l'instauration d'un droit pour le salarié de demander à son employeur, à son retour de congé parental, un aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail.

1. L'allongement du congé parental non indemnisé

La Chambre des Métiers constate que l'actuel paragraphe (4) de l'article L.234-45 du Code du Travail prévoit que le parent qui n'a pas pris son congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil a « un droit dans son chef à un congé parental non indemnisé de trois mois » (pour autant que les autres conditions du congé parental soient respectées).

Elle note que le projet sous avis envisage de porter à quatre mois la durée dudit congé parental non-indemnisé, ce qu'elle approuve.

En effet, bien qu'il s'agisse d'une disposition légale peu appliquée en pratique, il n'en demeure pas moins que la durée de trois mois prévue par notre droit interne n'est plus conforme aux exigences minimales du nouvel accord-cadre susmentionné. La Chambre des Métiers marque donc son accord afin que soit opérée la régularisation nécessaire.

2. Le droit à un aménagement de l'horaire et/ou du rythme de travail à l'issue du congé parental

Le projet sous rubrique prévoit l'instauration, pour le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental, d'un droit à un entretien avec son employeur, ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail.

La Chambre des Métiers note par ailleurs qu'il est prévu que l'employeur examine la demande du salarié et qu'il y réponde en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié, étant précisé qu'en cas de rejet de la demande faite par le salarié, l'employeur est tenu de motiver son rejet.

Cette mesure étant imposée par la clause 6 sous (1) de l'accord-cadre révisé du congé parental, la Chambre des Métiers ne s'y oppose pas. De surcroît, et surtout dans le contexte économique actuel particulièrement difficile, elle se félicite de l'absence d'une quelconque obligation incombant à l'employeur d'accorder la flexibilité demandée.

Elle souligne qu'il est important que la décision finale d'accorder ou non un aménagement de l'horaire et/ou du rythme de travail à l'issue du congé parental revienne à l'employeur et, en conséquence, marque son accord avec la disposition envisagée, même si elle regrette que le sort de la lettre de motivation du rejet ne soit pas énoncé dans le texte.

Sous réserve des observations formulées ci-dessus, la Chambre des Métiers approuve le projet de loi lui soumis pour avis.

Luxembourg, le 17 janvier 2013

Pour la Chambre des Métiers

(s.) Paul ENSCH
Directeur Général

(s.) Roland KUHN
Président

N° 6467

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2011-2012

PROJET DE LOI

portant modification

- **du Code du Travail**
- **de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et**
- **de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux**

* * *

(Dépôt: le 17.8.2012)

SOMMAIRE:

		page
1)	Arrêté Grand-Ducal de dépôt (7.8.2012)	1
2)	Texte du projet de loi	2
3)	Exposé des motifs	2
4)	Commentaire des articles	5

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre de la Famille et de l'Intégration et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article unique.– Notre Ministre de la Famille et de l'Intégration est autorisée à déposer, en Notre nom, à la Chambre des Députés le projet de loi portant modification

– du Code du travail
– de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et
– de la loi du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Cabasson, le 7 août 2012

La Ministre de la Famille
et de l'Intégration,
Marie-Josée JACOBS

HENRI

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

Art. I. Le Code du travail est modifié comme suit:

1° A l'article L.234-45 paragraphe 4 du Code du travail, le terme „loi" est remplacé par le terme „section" et les termes „de trois mois" sont remplacés par les termes „de quatre mois".

2° L'article L.234-48 est complété par un paragraphe (12) nouveau libellé comme suit:

„(12) Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec son employeur ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. L'employeur examine sa demande et y répond en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié. En cas de rejet de la demande faite par le salarié, l'employeur est tenu de motiver son rejet."

Art. II. La loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée comme suit:

Article unique: A l'article 29quater, paragraphe 4 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat, le terme „trois" est remplacé par le terme „quatre".

Art. III. La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifiée comme suit:

1° Il est ajouté à l'article 30ter un nouvel alinéa libellé comme suit:

„Le fonctionnaire qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental a droit à un entretien avec le collège des bourgmestre et échevins ayant pour objet de demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail. Le collège des bourgmestre et échevins examine sa demande et y répond en tenant compte du besoin du service et du besoin du fonctionnaire. En cas de rejet de la demande faite par le fonctionnaire, le collège des bourgmestre et échevins est tenu de motiver son rejet."

2° A l'article 30quater, paragraphe 4 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, le terme „trois" est remplacé par le terme „quatre".

*

EXPOSE DES MOTIFS

Lors de l'introduction du congé parental par la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, le législateur est allé bien au-delà d'une transposition de minima de la directive 96/34/CE portant application de l'accord-cadre du 14 décembre 1995.

Il s'ensuit qu'à l'heure actuelle, le Grand-Duché de Luxembourg dispose d'une législation avantageuse en matière de congé parental, comportant l'octroi d'un droit individuel à un congé parental indemnisé pour chaque père et mère pour une durée de six mois dont l'aménagement peut se faire à temps plein ou à temps partiel.

En ce qui concerne l'évolution du congé parental depuis son introduction en 1999 on constate que:

1. le congé parental est en augmentation constante pour les femmes et pour les hommes
2. sur le total des congés parentaux les femmes sont plus nombreuses à bénéficier du congé parental que les hommes (76% des bénéficiaires du congé parental en 2010 sont des femmes)
3. sur le total des congés parentaux accordés depuis 1999, la proportion des hommes bénéficiaires du congé parental a augmenté de 6% en 1999 à 24% en 2010
4. les femmes sont plus nombreuses à demander le 1er congé tandis que les hommes sont plus nombreux à demander le deuxième congé parental suite à la naissance d'un enfant
5. les hommes sont plus enclins à demander le 2ème congé parental à temps partiel, tandis que les femmes sont plus enclines à demander le 1er congé parental à temps plein.

Données statistiques sur le congé parental

Année	*Femmes 1er congé temps partiel*	*Femmes 1er congé plein temps*	*Femmes 2ème congé temps partiel*	*Femmes 2ème congé plein temps*
1999	329	994	13	7
2000	571	1.136	35	34
2001	671	1.215	67	29
2002	691	1.260	69	53
2003	767	1.376	81	77
2004	790	1.365	87	83
2005	809	1.516	93	93
2006	843	1.546	100	99
2007	798	1.487	102	79
2008	911	1.615	148	100
2009	1.044	1.637	141	100
2010	1.115	1.806	144	87
Année	*Hommes 1er congé temps partiel*	*Hommes 1er congé plein temps*	*Hommes 2ème congé temps partiel*	*Hommes 2ème congé plein temps*
1999	26	34	5	25
2000	42	37	66	90
2001	42	33	124	116
2002	47	57	208	186
2003	42	49	289	232
2004	50	57	304	237
2005	51	45	362	249
2006	62	43	367	277
2007	63	48	310	281
2008	64	60	444	253
2009	59	47	489	299
2010	63	47	551	315
Année	*Femmes total 1er congé*	*Femmes total 2ème congé*	*Hommes total 1er congé*	*Hommes total 2ème congé*
1999	1.323	20	60	30
2000	1.707	69	79	156
2001	1.886	96	75	240
2002	1.951	122	104	394
2003	2.143	158	91	521
2004	2.155	170	107	541
2005	2.325	186	96	611
2006	2.389	199	105	644
2007	2.285	181	111	591
2008	2.526	248	124	697
2009	2.681	241	106	788
2010	2.921	231	110	866

Année	*Femmes total plein temps*	*Femmes total temps partiel*	*Hommes total plein temps*	*Hommes total temps partiel*
1999	1.001	342	59	31
2000	1.170	606	127	108
2001	1.244	738	149	166
2002	1.313	760	243	255
2003	1.453	848	281	331
2004	1.448	877	294	354
2005	1.609	902	294	413
2006	1.645	943	320	429
2007	1.566	900	329	373
2008	1.715	1.059	313	508
2009	1.737	1.185	346	548
2010	1.893	1.259	362	614

Le présent projet de loi a pour objet la transposition de la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par Businesseurope, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE, ci-après appelée directive.

La directive a pour objet de conférer des effets juridiques à l'accord-cadre révisé sur le congé parental, conclu en date du 18 juin 2009 par les partenaires sociaux interprofessionnels européens (BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES). Cet accord remplace celui conclu en date du 14 décembre 1995. La directive 96/34/CE qui conférait des effets juridiques au premier accord est abrogée.

L'accord révisé prolonge d'un mois le congé parental auquel ont droit les travailleurs des deux sexes en faisant passer la durée minimale du congé parental de 3 mois à 4 mois. Par ailleurs, l'accord apporte plusieurs améliorations et clarifications relatives à l'exercice du droit au congé parental. Il a pour objet de faciliter le retour au travail après le congé en octroyant aux travailleurs le droit de demander l'assouplissement de leurs conditions de travail. La directive a pour objectif de contribuer à une meilleure conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale et à l'instauration d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

La directive énonce les normes minimales de base tout en laissant aux Etats membres la possibilité d'adopter des normes plus favorables s'ils le souhaitent.

La directive 2010/18/UE doit être transposée dans notre droit interne au plus tard pour le 8 mars 2012.

Par courriers en date du 15 avril 2010 et du 15 octobre 2010, la ministre ayant la Famille dans ses attributions s'est adressée au Premier ministre en vue de la saisine du Conseil économique et social, afin de réaliser une transposition de la directive dans les délais. Comme le Conseil économique et social n'a toujours pas rendu son avis, le Gouvernement anticipant les difficultés de transposer la directive dans les délais a fait application de l'article 3 sous 2 de la directive permettant à un Etat membre d'obtenir la prolongation maximale du délai de transposition pour une année entière, qui expirera en date du 8 mars 2013.

Entre-temps les partenaires sociaux se sont manifestés par un courrier daté du 15 février 2012 en invitant le Gouvernement à prendre l'initiative d'élaborer une proposition de texte sans attendre l'avis du Conseil économique et social.

Devant la nécessité de réaliser une transposition conforme de la directive 2010/18/UE avant le 8 mars 2013, le Gouvernement a pris la décision d'envisager dans l'immédiat et sans préjudice quant aux demandes des partenaires sociaux une transposition minimale de la directive afin de rendre notre droit conforme aux dispositions obligatoires de l'accord-cadre.

Après un examen des clauses de l'accord interprofessionnel, les modifications s'imposent au niveau des articles L.234-45 et L.234-48 du Code du travail, au niveau de l'article 29quater paragraphe 4 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi qu'au niveau des articles 30ter et 30quater paragraphe 4 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut

général des fonctionnaires communaux pour rendre notre législation applicable en matière de congé parental conforme aux dispositions à caractère contraignant de la clause 2 sous 2 de l'accord-cadre ayant pour objet de fixer la durée du congé parental à 4 mois au lieu de 3 mois et de la clause 6 sous 1 de l'accord-cadre ayant pour objet d'obliger les Etats membres et/ou les partenaires sociaux de prendre des mesures nécessaires pour s'assurer que les travailleurs puissent demander à leur retour d'un congé parental, l'aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail pendant une période déterminée.

*

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article I

Ad 1°:

Il s'agit de mettre notre droit en conformité avec le point 2 de la clause n° 2 de la directive 2010/18/UE du Conseil ayant pour objet de porter le minimum de la durée du congé parental de 3 mois à 4 mois. L'article L.234-45 paragraphe 4 du Code du travail prévoit la possibilité au demandeur du congé parental n'ayant pas pris le congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil de bénéficier d'un congé parental non indemnisé de 3 mois pour autant que les autres conditions du congé parental sont respectées. Il s'agit d'une disposition légale peu appliquée en pratique. La durée de trois mois n'est pourtant plus conforme aux exigences minimales du nouvel accord-cadre, raison pour laquelle une modification de ladite disposition s'impose.

De par le remplacement du terme „loi" par celui de „section" au paragraphe 4 de l'article L.234-45 du Code du travail, il s'agit de redresser une erreur purement matérielle du texte.

Ad 2°:

Le droit du salarié de demander un tel entretien auprès de son employeur après son retour du congé parental est imposé par la clause 6 sous (1) de l'accord-cadre révisé du congé parental.

Selon la clause de l'accord, les travailleurs ont le droit de demander à l'employeur, dès leur retour d'un congé parental, l'aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail. Il s'ensuit que cette disposition confère au travailleur un droit de requérir un tel aménagement auprès de l'employeur. Cependant la clause n'impose pas d'obligation à l'employeur d'accorder la flexibilité demandée. Toutefois l'employeur a l'obligation de prendre la requête du travailleur en considération, de l'examiner et d'y répondre en tenant compte de ses propres besoins ainsi que de ceux des travailleurs. Selon la clause, lorsque l'employeur rejette la demande faite par le travailleur, il est tenu de justifier son rejet de la demande.

La clause 6 sous 1 de l'accord interprofessionnel prévoit que le travailleur peut demander l'aménagement de son horaire et/ou de son rythme de travail „pendant une période déterminée". La version anglaise de l'accord interprofessionnel utilise les termes „for a set period of time". Suivant les éclaircissements demandés aux partenaires sociaux lors d'une réunion conjointe avec la Commission européenne en date du 29 juin 2011, les partenaires sociaux européens ont laissé l'interprétation de ces termes à l'appréciation des partenaires sociaux au niveau national. A défaut d'indication des partenaires sociaux au sujet de cette notion, il est proposé de plafonner cette période à une année à partir de la reprise du travail par le salarié; période, pendant laquelle l'employeur applique l'aménagement demandé en cas de réponse positive à la demande du salarié.

Article II

Article unique:

Il s'agit de mettre la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat en conformité avec le point 2 de la clause n° 2 de la directive 2010/18/UE du Conseil ayant pour objet de porter le minimum de la durée du congé parental de 3 mois à 4 mois.

Article III

Ad 1°:

Le texte a pour objet d'étendre au fonctionnaire communal à l'issu d'un congé parental le même droit en matière d'aménagement de son horaire de travail que celui accordé au salarié par

l'article L.234-48, paragraphe 12 du Code du Travail. L'inscription dans le statut général des fonctionnaires communaux s'avère nécessaire dans la mesure où la disposition en question confère au fonctionnaire un vrai droit d'initiative, qui n'est pas prévu par les dispositions légales et réglementaires applicables aux fonctionnaires communaux en matière d'agencement de l'horaire de travail.

Ad 2°:

Il s'agit de mettre la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux en conformité avec le point 2 de la clause n° 2 de la directive 2010/18/UE du Conseil ayant pour objet de porter le minimum de la durée du congé parental de 3 mois à 4 mois.