



Luxembourg newsflash 18 octobre 2016

Réforme du congé parental

Le 11 octobre 2016, le projet de loi numéro 6935 portant réforme du congé parental a été voté et approuvé à la Chambre des députés. La loi portant réforme du congé parental (ci-après la « **Loi** ») devrait entrer en vigueur le 1^{er} décembre 2016, tandis que les nouveaux formulaires de demande pour le nouveau congé parental pourront être téléchargés sur le site de la Caisse pour l'avenir des enfants (ci-après la « **CAE** ») dès le 1^{er} novembre prochain.

Une plus grande flexibilité des formes de congé parental, tel est le leitmotiv qui a guidé l'élaboration du projet de loi ayant notamment pour objectifs de favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et d'encourager les deux parents à prendre leur congé parental.

Nouveaux types de congé parental

Cette flexibilité voulue par le législateur se traduit entre autres par l'introduction du congé parental fractionné pour chaque parent disposant d'un seul contrat de travail de 40 heures par semaine auprès d'un même employeur.

Actuellement, seuls deux types de congé parental existent : un congé parental de 6 mois à plein temps ou bien de 12 mois à mi-temps. Sous l'égide de la Loi, chaque parent pourra choisir entre trois formules, se déclinant en six modalités de congé parental : un congé parental à plein temps de 4 ou 6 mois, un congé parental à mi-temps de 8 ou 12 mois, et enfin un congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison d'un jour de travail par semaine pendant 20 mois, ou avec fractionnement sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de 20 mois.

Pour bénéficier d'une de ces deux dernières formes de congé parental fractionné, un accord commun entre le salarié et l'employeur devra être arrêté dans un plan de congé parental élaboré en amont de la période de congé parental et signé par les deux parties endéans un délai de quatre semaines à compter de la demande du parent. Si l'employeur refuse de faire droit à la demande de congé parental fractionné formulée par le parent, il doit l'en avvertir par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien dans les deux semaines à partir de cette notification.

L'employeur qui refuserait au parent bénéficiaire l'octroi du congé parental fractionné devra motiver sa décision lors de l'entretien et formuler par écrit une proposition alternative de congé parental ou soumettre un autre plan de congé parental. Si aucun autre plan de congé parental n'est arrêté ni signé dans les deux semaines suivant le prédit entretien, le parent aura toujours la possibilité d'opter en dernier lieu pour un congé parental à plein temps de six ou quatre mois suivant son choix.

Montant de l'indemnisation en hausse

Un des changements cruciaux apporté par la nouvelle Loi et destiné à augmenter la proportion des parents ayant recours au congé parental consiste en la mise en place d'un véritable revenu de remplacement au lieu de l'actuelle indemnité forfaitaire de EUR 1.778,31 (sur base d'un congé parental à plein temps). Ce nouveau revenu de remplacement sera déterminé en fonction du revenu du demandeur pris en compte pour le calcul des cotisations au titre de l'assurance pension. Son montant correspondra donc au revenu professionnel mensuel moyen du demandeur au cours des douze mois de calendrier précédant le début du congé parental, avec un minimum de EUR 1.922,96 (soit le salaire social minimum non-qualifié) et un plafond fixé à EUR 3.204,93 (soit cinq tiers du salaire social minimum), pour un demandeur travaillant à plein temps. A la différence de l'actuelle indemnité forfaitaire exempte d'impôt, ce nouveau revenu sera soumis aux charges fiscales et sociales et suivra également l'adaptation en fonction de l'échelle mobile applicable aux salaires.

Compte tenu de l'augmentation substantielle du montant de l'indemnité, il est probable que le nombre de parents souhaitant faire valoir leur droit à congé parental évolue à la hausse.

Conditions d'obtention du congé parental

En ce qui concerne les conditions d'obtention du congé parental, il suffit sous l'égide de la Loi que le salarié ait été affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant douze mois, moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins 10 heures par semaine (et non plus 20 heures par semaine).

S'agissant des délais pour notifier la demande de congé parental à l'employeur, la nouvelle Loi opère une distinction entre le « premier congé parental » qui doit impérativement être pris par l'un des parents consécutivement au congé de maternité, sous peine de la perte dans son chef du droit au congé parental, et le « deuxième congé parental » qui doit se situer avant la date du sixième anniversaire de l'enfant (et non plus du cinquième anniversaire comme l'exige le régime actuel). Le délai pour notifier la demande du premier congé parental demeure inchangé (deux mois avant le début du congé de maternité) tandis que le délai pour notifier la demande du deuxième congé parental sera sous la Loi de quatre mois avant le début du congé parental (et non plus de six mois comme actuellement).

Modalités d'application du congé parental

La Loi modifie également les modalités d'application du congé parental. En effet, les deux parents pourront à l'avenir prendre le congé parental conjointement s'ils le souhaitent.

Dispositions protectrices contre le licenciement

Les dispositions protectrices en matière de licenciement demeurent inchangées. Ainsi, à partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental (soit deux mois et un jour avant le début du congé de maternité pour le premier congé parental, respectivement quatre mois et un jour avant le début du deuxième congé parental) et pendant toute la durée du congé parental, l'employeur n'est pas autorisé à résilier le contrat de travail du salarié. Avec l'introduction du congé fractionné qui peut durer jusqu'à 20 mois, la période de protection contre le licenciement sera donc beaucoup plus longue que celle existant sous le régime actuel (respectivement 6 ou 12 mois suivant que le parent prend un congé parental à plein temps ou à mi-temps).

Dispositions transitoires

Enfin, la Loi prévoit des dispositions transitoires. Seules les demandes introduites après l'entrée en vigueur de la Loi seront régies par la Loi. Néanmoins, pour les parents ayant soumis leur demande avant l'entrée en vigueur de la Loi mais dont le début du congé parental se situerait après ladite entrée en vigueur, il leur est loisible d'introduire une nouvelle demande en accord avec l'employeur, pour leur permettre de changer de type de congé parental. Les parents ayant opté avant l'entrée en vigueur de la Loi pour un congé parental de six mois à plein temps ou de douze mois à temps partiel, et dont le début du congé parental se situe après l'entrée en vigueur, peuvent simplement opter pour la nouvelle indemnisation en adressant leur demande par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la CAE. L'accord de l'employeur n'est alors pas exigé.

D'après l'exposé des motifs de la Loi, compte tenu des « *flexibilisations d'envergure* » introduites par ce nouveau régime, une évaluation du dispositif devra avoir lieu, probablement dans un délai de trois ans après l'entrée en vigueur de la Loi.

Pour plus d'informations, veuillez contacter :



Philippe Schmit

Partner, Employment Law,
Pensions & Benefits
philippe.schmit@arendt.com
Tel: +352 40 78 78 393



Céline Ollier

Senior Associate, Employment Law,
Pensions & Benefits
celine.ollier@arendt.com
Tel: +352 40 78 78 325



Ce document a pour objectif de vous fournir des informations générales sur les sujets mentionnés ci-dessus. En aucun cas il ne constitue un conseil légal, ni ne remplace la consultation adéquate d'un conseiller juridique.