

Congé extraordinaire, congé pour raisons familiales, congé de maternité:

Ce qui a changé

En date du 14 décembre 2017, la loi relative aux congés extraordinaire, pour raisons familiales et postnatal, a été votée. La mise en vigueur est fixée au 1^{er} janvier 2018. Les conventions collectives applicables peuvent prévoir de meilleures conditions. Ci-après un récapitulatif des principaux changements:

Congé extraordinaire pour des raisons d'ordre personnel (Cdt, Art. L.233-16)

Dispositions jusqu'au 31 décembre 2017	Dispositions à partir du 1 ^{er} janvier 2018
1 jour avant l'enrôlement au service militaire et pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire;	1 jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire;
2 jours pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu;	10 jours pour le conjoint en cas de naissance d'un enfant;
2 jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéficiaire du congé d'accueil;	10 jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéficiaire du congé d'accueil;
2 jours pour chaque parent en cas de mariage ou de déclaration de partenariat d'un enfant;	1 jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant
2 jours en cas de déménagement;	2 jours en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles
3 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire;	Inchangé
6 jours pour le mariage ou la déclaration de partenariat du salarié;	3 jours pour le mariage et 1 jour pour la déclaration de partenariat du salarié
/	5 jours pour le décès d'un enfant mineur (enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif)

Les **10 jours** en cas de naissance ou d'adoption **sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois** qui suivent la naissance respectivement l'accueil. Ils sont **fixés en principe selon les désirs du salarié**, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. **A défaut d'accord** entre le salarié et l'employeur, **le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance respectivement l'accueil.**

L'employeur doit être informé avec **un délai de préavis de deux mois** des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé.

Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

A défaut de notification dans le délai imposé le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

Nonobstant le fait qu'il est prévu qu'à partir du troisième jour ces congés sont à charge du budget de l'Etat, l'employeur doit maintenir le salaire dû.

Congé pour raisons familiales (CdT, Art. L.234-50 à L.234-55)

Dispositions jusqu'au 31 décembre /2017	Dispositions à partir du 1 ^{er} janvier 2018
Limite d'âge de l'enfant = 15 ans	Limite d'âge de l'enfant = 18 ans
2 jours par enfant et par an	12 jours pour un enfant pendant la tranche d'âge entre 0 et 4 ans
	18 jours pour un enfant pendant la tranche d'âge entre 4 et 13 ans
	5 jours pour un enfant hospitalisé pendant la tranche d'âge entre 13 et 18 ans
4 jours si l'enfant est bénéficiaire de l'allocation spéciale supplémentaire (enfant gravement handicapé)	Ces nombres de jours sont doublés si l'enfant en question est bénéficiaire de l'allocation spéciale supplémentaire.

Peut prétendre à ce congé le salarié ayant à charge un enfant nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage et l'enfant adoptif qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un des parents. La définition de la charge ne dépendra donc plus des allocations familiales accordées par la CAE.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné et les parents ne peuvent prendre ce congé en même temps.

La possibilité de proroger la durée sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale est maintenue et les maladies et déficiences d'une gravité exceptionnelle sont à définir par règlement grand-ducal. La durée maximale de la prorogation est limitée à 52 semaines pour une période de référence de 104 semaines.

L'indemnisation et les droits et obligations par rapport à l'employeur resteront inchangées.

Congé (de maternité) postnatal (CdT, Art. L.332-2)

La durée du congé postnatal n'est plus liée aux conditions d'accouchement prématuré ou multiple ou d'allaitement, mais elle est portée de 8 à 12 semaines pour toute femme accouchée.

Congé d'accueil (CdT, Art. L.234-56 à L.234-58)

La durée du congé d'accueil est également portée de 8 à 12 semaines.

Informations complémentaires auprès des permanences du Service Information, Conseil et Assistance de l'OGBL.

Esch/Alzette

42, rue de la Libération
L-4210 Esch/Alzette

Luxembourg

31, rue du Fort Neipperg
L-2330 Luxembourg

Differdange

4, rue Emile Mark
L-4620 Differdange

Dudelange

31, av. G.D. Charlotte
L-3441 Dudelange

Diekirch

14, route d'Ettelbruck
L-9230 Diekirch

Un seul numéro téléphonique pour vous servir +352 2 6543 777

Impressum: Service Information, conseil et assistance de l'OGBL asbl
BP 149 - L-4002 Esch/Alzette