

## Les nouvelles mesures en matière de congé parental

La loi du 19 juin 2013<sup>1</sup> a pour objet de transposer la directive 2010/118/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental et abrogeant la directive 96/34/CE.

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 d'autres améliorations ayant pour objet de faciliter le retour au travail après le congé parental en octroyant aux salariés le droit de demander l'assouplissement de leurs conditions de travail.

**Il a donc fallu modifier la législation actuelle sur deux points.**

### **1. Durée du congé parental**

La directive de 2010 porte le minimum de la durée du congé parental de 3 mois à 4 mois.

**Rappelons qu'au Luxembourg les parents d'enfants de moins de 5 ans profitent déjà, sous certaines conditions, d'un droit individuel à un congé parental indemnisé pour une durée de six mois à temps plein, voire avec l'accord de l'employeur, de 12 mois à temps partiel :**

#### **1<sup>er</sup> congé parental**

Il s'agit du congé qui est pris directement à la fin du congé de maternité ou du congé d'accueil soit par la mère, soit par le père.

#### **2<sup>e</sup> congé parental**

On entend par là le congé qui peut être pris par l'autre parent jusqu'à l'âge de 5 ans de l'enfant, sachant que le congé doit être consommé au moins à moitié avant le 5<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant.

---

<sup>1</sup> Loi du 19 juin 2013 portant modification

- du Code du Travail

- de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat et

- de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Publiée au Mémorial A, du 24 juin 2013, page 1566.

### **Congé parental non rémunéré de 3 mois**

Si le 1<sup>er</sup> congé n'est pris ni par la mère ni par le père, il est définitivement perdu. Les parents ne disposent alors plus que d'un seul congé rémunéré à prendre avant le 5<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant.

Cependant un congé parental non rémunéré de 3 mois est tout de même accordé sur demande au parent qui n'a pas pris le 1<sup>er</sup> congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil et qui souhaite réserver le 2<sup>e</sup> congé parental (avant l'âge de 5 ans de l'enfant) à l'autre parent.

Le parent doit en faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception 6 mois avant la date souhaitée de début de ce congé parental non indemnisé.

L'employeur est tenu d'accorder le congé ainsi demandé, sans possibilité de report.

**La durée de 3 mois de cette formule de congé parental n'étant plus conforme aux exigences minimales des nouvelles règles européennes, ce congé est porté de 3 à 4 mois.**

## **2. Possibilité pour le parent d'assouplir ses conditions de travail au retour du congé parental**

**Les salariés ont désormais le droit de demander à leur employeur, dès leur retour d'un congé parental, un aménagement de leur horaire et/ou de leur rythme de travail** pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser une année après la date fixée pour leur retour dans l'entreprise.

Ce nouveau droit n'impose cependant pas à l'employeur l'obligation d'accorder la flexibilité demandée. Néanmoins, 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. Lorsque l'employeur rejette la demande faite par le travailleur, il est tenu de justifier son rejet de la demande.

La loi précise que le non-respect de ces nouvelles règles par l'employeur donne droit, au profit du salarié, à des dommages et intérêts, à fixer par le tribunal du travail.