

NOUVELLE LOI RELATIVE AUX CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES ET FAMILIALES

SUMMARY / CONTENT

CONGÉ DE PATERNITÉ

Modalités d'attribution du congé de paternité

Bénéficiaires du congé de paternité

Prise en charge et remboursement du congé de paternité

CONGÉ EN CAS DE DÉCÈS D'UN ENFANT MINEUR

CONGÉ DE DÉMÉNAGEMENT

CONGÉ POUR MARIAGE OU DÉCLARATION DE PARTENARIAT « PACS »

CONGÉ POSTNATAL

LE CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES

La loi du 15 décembre 2017 vise à augmenter certains congés et à en réduire, respectivement supprimer d'autres, ceci à compter du 1er janvier 2018.

CONGÉ DE PATERNITÉ

La nouvelle loi augmente la durée du congé accordé au père en cas de naissance d'un enfant de 2 à 10 jours.



MODALITÉS D'ATTRIBUTION DU CONGÉ DE PATERNITÉ

Comme en matière de congé légal payé, le congé de paternité est fixé en principe selon le désir du salarié, sous réserve des besoins de l'entreprise et du respect des modalités suivantes :

- Les 10 jours de congé sont **fractionnables** mais doivent être **pris endéans les 2 mois** suivant la naissance de l'enfant. Par ailleurs, à défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, les 10 jours doivent être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance.
- L'employeur doit être informé avec un **préavis de 2 mois** des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre le congé. Cette demande doit être accompagnée d'une copie du certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement. Ces éléments doivent permettre à l'employeur de mieux planifier le remplacement du salarié concerné. Si le salarié ne respecte pas cette obligation de notification dans le délai de 2 mois, le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

Pour les salariés qui entendent prendre un congé en cas de naissance d'un enfant pendant les 2 premiers mois après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi le 1er janvier 2018, il n'est pas possible de respecter le préavis imparté par les nouvelles dispositions puisque l'événement se situe forcément avant l'échéance des 2 mois. Il a été prévu à cet égard que, sauf accord de l'employeur, ces salariés ne peuvent se prévaloir que d'un droit aux 2 jours de congé prévus par l'actuelle législation. L'employeur peut donc décider pour ces salariés de réduire le congé à 2 jours.

Les premiers congés de 10 jours qui obligatoirement doivent être accordés sont ceux débutant au plus tôt le 1er mars 2018.

BÉNÉFICIAIRES DU CONGÉ DE PATERNITÉ

Même si, d'un point de vue textuel, le congé est réservé au « père », on peut lire dans les travaux parlementaires qu'il est de la volonté du législateur de faire bénéficier également les couples de même sexe de l'augmentation du congé de paternité.

Par ailleurs, le même congé de 10 jours est prévu en cas d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé dit « congé d'accueil », d'une durée de 12 semaines.

PRISE EN CHARGE ET REMBOURSEMENT DU CONGÉ DE PATERNITÉ

Le congé de paternité est à rétribuer comme un congé normal mais, à partir du troisième jour, tombe à charge du budget de l'Etat.

L'employeur peut donc se faire rembourser les salaires avancés pour les 8 derniers jours de congé de paternité qui se rajoutent aux 2 jours prévus par la législation actuelle. La demande de remboursement est adressée par l'employeur, avec pièces à l'appui et sous peine de forclusion, dans **un délai de 5 mois** à compter de la date de la naissance, au ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire.

Comme en matière de congé de maternité, le salaire qui est pris en compte pour le remboursement est cependant limité au quintuple du salaire social



minimum pour salariés non qualifiés.

CONGÉ EN CAS DE DÉCÈS D'UN ENFANT MINEUR

Le congé en cas de décès d'un enfant mineur est porté à **5 jours**.

Si une convention collective de travail prévoit déjà expressément un tel congé, seule la disposition la plus favorable s'applique pour les salariés tombant dans le champ d'application de celle-ci.

CONGÉ DE DÉMÉNAGEMENT

La nouvelle législation n'en modifie pas la durée de **2 jours** mais précise que ce congé n'est dû plus qu'une fois tous les 3 ans, sauf si le déménagement a lieu pour des raisons professionnelles.

Or, ce droit se crée individuellement auprès de chaque employeur sans tenir compte d'un éventuel usage de ces jours de congé auprès d'un employeur précédent.

CONGÉ POUR MARIAGE OU DÉCLARATION DE PARTENARIAT « PACS »

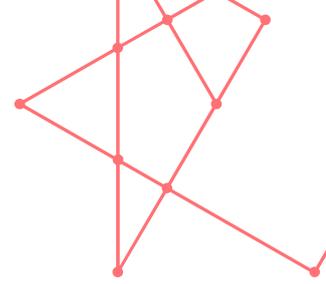
Pour ce qui est des congés accordés en cas de mariage ou de Pacs, la loi procède à un certain nombre de réductions pour les personnes concernées ainsi que les parents de celles-ci, à savoir

- Mariage : **3 jours**
- Pacs : **1 jour**
- Mariage d'un enfant : **1 jour**
- Pacs d'un enfant : **0 jour**

CONGÉ POSTNATAL

La loi du 15 décembre 2017 introduit un allongement généralisé de ce congé à **12 semaines**. Cette durée n'est donc plus soumise à aucune condition additionnelle particulière telle que l'allaitement ou la naissance prématurée ou multiple.

Toutes les autres dispositions concernant la protection de la femme accouchée et de la femme allaitante ayant recommencé à travailler restent d'application, c'est-à-dire « *si l'accouchement a lieu avant la date présumée, la partie du congé prénatal non prise est ajoutée au congé postnatal tel que défini à l'article L.332-2. Si l'accouchement a lieu après la date présumée, l'interdiction d'occuper la femme enceinte est prolongée jusqu'à l'accouchement sans que la durée du congé postnatal puisse être réduite* ».



Le congé dit « congé d'accueil » en cas d'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de 12 ans accomplis, est également porté à 12 semaines.

LE CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES

Le texte remplace les 2 jours par an auxquels les parents ont droit actuellement si l'état de santé de l'enfant nécessite leur présence, par un nombre de jours variable en fonction de l'âge de l'enfant. Le total pouvant être accordé par enfant mineur est ainsi rapporté des 30 jours actuels à 35 jours répartis comme suit :

- **12 jours** pour les enfants âgés **entre 0 et moins de 4 ans** accomplis
- **18 jours** pour les enfants âgés **entre 4 et moins de 13 ans** accomplis
- **5 jours** pour les enfants âgés **entre 13 et moins de 18 ans** accomplis ; ceci cependant qu'en cas d'hospitalisation.

Par conséquent, le congé n'est plus perdu en cas de non utilisation pendant une année de calendrier déterminée mais seulement en cas de non utilisation à l'intérieur des tranches d'âge respectives, dont chacune couvre plusieurs années. Ainsi, le contingent prédéfini par tranche d'âge déterminée peut être utilisé en cas de besoin à n'importe quel moment à l'intérieur de la tranche en question. Les deux parents ne peuvent cependant pas prendre congé en même temps.

Les dispositions transitoires prévoient que la Caisse nationale de santé (CNS) et le Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) déduisent les jours de congé pour raisons familiales déjà pris au moment de l'entrée en vigueur de la loi le 1er janvier 2018, du nombre maximal de jours de congé familial pouvant être attribués dans la tranche d'âge en question.

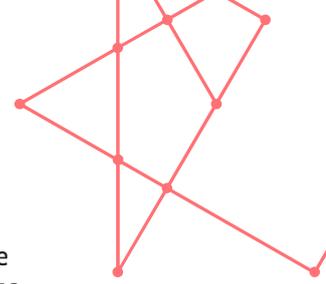
Il reste à déterminer par quel biais l'employeur sera informé du contingent de congés à disposition du salarié, respectivement déjà accordé pour un même enfant pendant la tranche d'âge, auprès d'un précédent employeur, le cas échéant. Une bonne collaboration entre les institutions et les employeurs sera indispensable afin de pouvoir gérer convenablement lesdits contingents, sans risque de revendications abusives de la part des salariés, notamment en cas de situation de changement d'emploi ou de demande simultanée des deux parents.

A l'avenir comme aujourd'hui, des allongements de la durée des congés pour raisons familiales sont prévus pour les enfants handicapés ou atteints d'une maladie ou déficience d'une gravité exceptionnelle.

Le congé accordé avant l'enrôlement au service militaire obligatoire est enfin abrogé.

Finalement, il reste à préciser que nombreuses sont les conventions collectives qui incluent une liste des congés tels que prévus par la législation actuelle, plutôt que de renvoyer simplement aux textes légaux. Étant donné que la législation actuelle accorde pour certains événements plus de congés que la nouvelle loi, et afin d'éviter d'éventuelles revendications futures sur base de dispositions conventionnelles plus favorables, nous vous suggérons de profiter d'une éventuelle renégociation de votre convention collective pour adapter les dispositions en question.

La présente communication est destinée à résumer les points essentiels des nouvelles dispositions, en l'attente de plus de renseignements sur la gestion administrative des différents contingents par les différentes administrations et



institutions publiques, dont le Ministère du Travail, la CNS et le CCSS.

Nous espérons pouvoir vous fournir de plus amples informations dans le cadre d'une conférence en date du 18 janvier 2018 à 16 heures pour laquelle nous vous demandons de réserver d'ores et déjà la date. Une invitation vous permettant de vous inscrire vous parviendra sous peu.

Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à contacter [Ella Gredie](#), [Philippe Heck](#) ou [Marc Kieffer](#).

Le texte intégral de la loi du 15 décembre 2017 peut être consulté au Mémorial A n° 1082 le 18 décembre 2017 [sous ce lien](#).

Luxembourg, le 21 décembre 2017