



## COMITE DU TRAVAIL FEMININ

*Projet de loi no 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 ayant 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*

### Avis du CTF

Suivant l'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 27 novembre 1984 portant création d'un Comité du Travail Féminin (CTF), le comité étudie, notamment de sa propre initiative, toutes les questions relatives à l'activité, à la formation et à la promotion professionnelles des femmes.

#### Contexte

Fait est qu'au Luxembourg la loi en matière de congé parental va partiellement plus loin que la directive 96/34/CE.

Pour transposer la nouvelle directive, des modifications de notre législation s'imposent sur la durée du congé parental et sur la possibilité pour le parent d'assouplir ses conditions de travail au retour dudit congé :

- La durée du congé parental non indemnisé, qui est donné à la demanderesse ou au demandeur du congé parental n'ayant pas pris le congé parental consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, doit être porté de 3 à 4 mois.
- Le droit pour la mère salariée ou le père salarié de demander un entretien auprès de son employeur, après son retour du congé parental, afin de discuter la faisabilité d'un aménagement de l'horaire et/ou du rythme de travail, doit être introduit dans notre législation.

#### Remarques

Le CTF approuve le changement relatif à la durée du congé parental non indemnisé. Néanmoins, nous tenons à rappeler nos remarques de 2010 :

« Le CTF est d'avis que la fragmentation du congé parental pourrait constituer une modalité susceptible de permettre aux parents de mieux concilier leur vie professionnelle et privée tout en respectant les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Il conviendrait toutefois de prévoir des règles de procédure de sorte à assurer le bon fonctionnement des entreprises, et plus particulièrement des petites entreprises. On pourrait notamment envisager des plans de fragmentation à négocier à l'avance. » Le CTF est d'avis que la fragmentation du congé parental doit rester facultative, sans obligation, ni règle définie et être décidée au cas par cas en concertation entre l'employeur et le salarié auxquels revient le soin de négocier le détail de la mise en place du congé parental fragmenté.

« En l'état actuel, il n'est pas possible à la personne qui bénéficie d'un congé parental de démissionner avant la fin du congé, ce en raison de la suspension du contrat de travail durant le congé parental. Ceci oblige ainsi les salarié-e-s à reprendre le travail à la fin du congé parental et à respecter les délais de préavis légaux. Cette situation est regrettable tant pour les salarié-e-s que pour les employeurs. De l'avis du CTF, il conviendrait de prévoir un délai durant lequel le/la salarié-e devrait faire part de son intention de résilier le contrat de travail. Au cas où la personne entend poursuivre son contrat, aucune notification serait à prévoir étant donné que la reprise du travail est à considérer comme étant la procédure normale. »

En ce qui concerne la possibilité pour le parent d'assouplir ses conditions de travail au retour du congé parental, le texte de la directive prévoit que la mère salariée ou le père salarié a le droit de formuler ses désirs à l'adresse de son employeur, dès son retour d'un congé parental, sans obligation de l'employeur d'accorder la flexibilité demandée. L'employeur a cependant l'obligation de considérer la demande, de l'examiner et de formuler sa réponse en tenant compte de son propre besoin et de ceux de la demanderesse ou du demandeur. Si l'employeur rejette la demande, il est tenu de justifier ce rejet. Le CTF constate que le droit de demander une modification des conditions de travail existe déjà aujourd'hui. Le projet de loi sous avis n'apporte pas d'innovations. Afin de permettre aux parents qui travaillent d'organiser la conciliation de leur vie professionnelle, privée et de famille, la loi devrait fixer un délai pendant lequel l'employeur doit formuler sa réponse à la demande. Dans ce même contexte, le CTF fait de nouveau remarquer qu'une mesure susceptible de favoriser non seulement le retour au travail du parent, mais également son évolution au sein de l'entreprise, serait de permettre au/à la bénéficiaire d'un congé parental de maintenir le contact avec l'entreprise durant le congé. Par conséquent, le CTF recommande d'envisager la mise en place de telles modalités.

Finalement, le CTF s'étonne et regrette que la demande, formulée dans l'accord-cadre, d'évaluer la nécessité d'adapter les conditions d'accès au congé parental et ses modalités d'application aux besoins des parents d'enfants souffrant d'un handicap ou d'une longue maladie, n'a de nouveau pas été retenue dans le projet de loi. Même si le Luxembourg dispose déjà d'une législation spécifique, celle-ci pourrait toutefois être revue et aménagée. Le CTF encourage donc une nouvelle fois le Gouvernement à concevoir des adaptations pour ces deux catégories de parents.