

# Avis concernant la réforme prévue du congé parental

**Les deux organisations signataires de la présente se félicitant des changements prévus par le gouvernement concernant la réforme du congé parental, constatent encore quelques questions ouvertes et mettent en garde contre certaines difficultés.**

Les organisations signataires saluent la volonté de réforme du gouvernement. Une plus grande flexibilité des mesures du congé parental a été nécessaire, de même qu'un assouplissement des conditions d'accès. Certaines de ces nouvelles dispositions soulèvent de nouvelles questions, voire problèmes, tandis que certaines questions restent toujours ouvertes.

**Les propositions du gouvernement, faisant partie de l'accord partiel de la tripartite du 24 avril 2015, qui sont à saluer**

Autant l'assouplissement des conditions d'accès (réduction du nombre minimum d'heures travaillées de 20 à 10 h/semaine, présence de plusieurs employeurs différents, changement de patron pendant les 12 mois précédant le congé parental de même que pendant le congé parental, ...) que la flexibilisation (possibilités supplémentaires d'un congé parental à 4/8 mois et d'un congé parental fractionné – un jour de travail par semaine pendant 20 mois ou 4 périodes d'un mois endéans une période de 20 mois) peuvent élargir le nombre de personnes ayant recours au congé parental, ayant eu recours jusqu'ici à l'allocation d'éducation. De même il est fort probable que ces nouvelles possibilités augmentent la demande du côté des pères.

Est à saluer également le fait que le congé parental pourra être demandé jusqu'à l'âge de 6 ans de l'enfant, de même que le fait qu'il est possible que les congés parentaux des deux parents se recoupent en tout ou en partie.

## **Des questions non résolues**

Bien que le document de presse du gouvernement mentionne les dispositions qui n'ont pas changées, il ne mentionne pas celle qui préconise que les deux congés parentaux doivent être pris par les deux parents respectivement. Est-ce à dire qu'elle n'existera plus ? Et quid des monoparentaux ?

En amont de la Tripartite du 24 avril, le gouvernement avait aussi prévu que pendant la période d'un congé parental il ne serait plus possible de profiter des chèques service-accueil. Le document actuel reste muet à ce sujet. De l'avis des organisations signataires le congé parental ajouté à une utilisation des chèques service-accueil pour la garde de l'enfant ne s'excluent pas, mais au contraire peuvent être idéalement complémentaires voire même nécessaires dans le cas d'un congé fractionné. D'autre part la participation aux activités d'une crèche ou maison-relais (qui ne doit pas nécessairement s'étendre sur toute la journée !) ne peut être que bénéfique pour l'enfant, voir la planification d'une éducation bilingue en bas âge.

Reste aussi la question, quelles alternatives seront proposées aux parents qui actuellement recourent à l'allocation d'éducation, faute d'emploi. La réforme permettrait-elle aux demandeurs d'emploi inscrits à l'Adem de recourir au nouveau congé parental ? Voire le cas échéant pour les demandeurs d'emploi indemnisés, si l'indemnité de chômage est moins élevée que la nouvelle indemnité de congé parental ?

### **De nouveaux problèmes soulevés**

Le nombre d'heures auquel peuvent prétendre les parents n'est plus le même pour les différentes alternatives. Dans le cas classique du congé à 6/12 mois (à temps plein/à temps partiel) il s'agit de 1.040 heures pour chaque parent, donc d'un total de 2.080 heures. Dans le cas du congé parental à 4/8 mois ou d'un congé fractionné il ne s'agit plus que de 640/700 heures par parent.

Est-ce que cela voudra dire que celui qui opte pour un congé parental fractionné renonce automatiquement à un bon tiers de son congé parental ? Ce serait un prix cher à payer pour le plus de flexibilité ! Et cela mènerait dans une situation, où il faut se demander, combien de parents se verraient à l'avenir devant la pression de leur patron, de prendre un congé parental plus court !

### **Des propositions qui vont plus loin**

La meilleure proposition serait celle de laisser aux parents de choisir comment répartir les 2.080 heures de congé parental, en accord avec leurs besoins, donc de leur accorder un crédit d'heures. La manière dont ce crédit d'heures serait utilisé devra être notifiée au patron, mais ne nécessitera pas son accord. Un patron qui éprouverait des difficultés spéciales pourrait avoir recours à un processus de médiation devant une commission paritaire. Une telle commission pourrait aussi fixer des principes à suivre, comme p.ex. aussi un temps de présence minimum en cas de garde d'enfants, de personnes handicapées, de personnes âgées etc. parce que là il ne s'agit pas seulement d'organisation de travail, mais aussi du bien-être de la personne.

Nous comprenons qu'une telle réglementation n'est pas la solution facile pour les patrons, mais il n'est pas facile non plus pour les parents de réconcilier vie familiale et vie professionnelle ! Les patrons

pourront aussi considérer qu'un collaborateur qui est content avec les modalités dont il peut organiser sa vie familiale et son emploi aura une autre valeur pour lui que celui à qui il aurait dénié un congé parental et qui de suite continuerait à travailler avec « le poing dans la poche ». Aussi une plus grande flexibilité pourra mener à des situations où par exemple une mère aura son congé parental à plein temps, hormis les mardis et jeudis après-midi, où son mari prendrait le sien. La mère pourrait de ce fait garder le contact avec son emploi, le patron pourrait continuer à lui confier certaines tâches et le père aurait un certain temps à passer avec son enfant. Ne serait-ce pas une situation win-win-win pour tout le monde ? En introduisant cette flexibilité on pourrait aussi en finir avec la réglementation peu convaincante qui existe actuellement en cas de travail à temps partiel, obligeant le/la salarié(e) à réduire automatiquement sa durée de travail de 20 hrs par semaine (par exemple actuellement une personne sous contrat de travail à 24 hrs par semaine ne travaille plus que 4 hrs par semaine dans le cas d'un congé parental à mi-temps). Plus de flexibilité à ce niveau donnerait d'autres possibilités au salarié et à son employeur !

Luxembourg, le 20 juillet 2015



Marie-Josée Jacobs  
Présidente Caritas Luxembourg



Patrick Dury  
Président LCGB