

Avis concernant le projet de loi N° 6935 portant réforme du congé parental

1. Caritas Luxembourg se félicite de la volonté du gouvernement de réformer le congé parental¹ en vue d'une meilleure possibilité pour les deux parents de s'occuper de l'éducation de leur enfant ainsi que d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée² ; sans toutefois perdre de vue que cette réforme surviendra grosso modo un an et demi après l'abolition de l'allocation d'éducation, qui elle, a exclu nombre de parents d'un droit qui ne leur est substitué que moyennant cette réforme-ci³.
2. Nous saluons en premier lieu l'élargissement du droit au congé parental à ceux des parents qui travaillent moins que 20 heures par semaine (sans toutefois travailler moins que 10 hrs/semaine ; ceux-ci forment encore une frange de parents qui faute de l'existence de l'allocation d'éducation n'ont plus aucun droit), respectivement à ceux dont les heures de travail se répartissent sur plusieurs patrons, et encore à ceux qui pendant les 12 mois précédant le congé parental ont changé d'employeur.

¹ Chambre des Députés (2016) : Projet de loi portant réforme du congé parental et modifiant 1. le Code du travail ; 2. le Code de la sécurité sociale; 3. la loi modifiée du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil ; 4. la loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu ; 5. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ; 6. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ; 7. la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, Document parlementaire N° 6935, Luxembourg.

² Caritas Luxembourg avait déjà présenté ses idées quant à la réforme du congé parental dans un avis du 3 mars 2015 (<http://www.caritas.lu/Ce-que-nous-disons/Questions-politiques-et-sociales/Stellungnahme-zur-Reform-des-Congé-parental-und-zur-Abschaffung-der-Allocation-d'éducation>), un autre du 4 mai 2015 (<http://www.caritas.lu/Ce-que-nous-disons/Questions-politiques-et-sociales/Avis-concernant-la-réforme-prévue-du-congé-parental>) et dans un avis commun avec le LCGB du 20 juillet 2015 (<http://www.caritas.lu/Ce-que-nous-disons/Questions-politiques-et-sociales/Avis-concernant-la-réforme-prévue-du-congé-parental2>).

³ Pour plus de détail voir notre avis du 3 mars 2015 (<http://www.caritas.lu/Ce-que-nous-disons/Questions-politiques-et-sociales/Stellungnahme-zur-Reform-des-Congé-parental-und-zur-Abschaffung-der-Allocation-d'éducation>) ainsi que l'avis commun avec le LCGB du 20 juillet 2015 (<http://www.caritas.lu/Ce-que-nous-disons/Questions-politiques-et-sociales/Avis-concernant-la-réforme-prévue-du-congé-parental2>).

3. Nous apprécions ensuite l'introduction de plus de flexibilité par l'élargissement du congé de six mois à temps plein ou du congé de 12 mois à temps partiel à d'autres formes de congé parental. Ainsi le congé parental fractionné (un jour de travail par semaine pendant 20 mois ou 4 périodes d'un mois endéans une période de 20 mois) représente une réelle nouveauté. Concernant le congé de 4 mois à temps plein respectivement de huit mois à temps partiel il reste à soulever que non seulement celui qui opte pour un tel congé parental renonce à un bon tiers de son congé parental (640 heures au lieu de 1040 dans le cas d'un congé de 6/12 mois), mais il renonce évidemment aussi à un bon tiers du revenu de substitution lui revenant. C'est un prix cher à payer pour le plus de flexibilité ! Et cela peut mener dans des situations, où il faut se demander, combien de parents se voient à l'avenir devant la pression de leur patron, de prendre un congé parental plus court...
4. Evidemment faut-il approuver la volonté du gouvernement d'octroyer aux parents en instance de congé parental un vrai revenu de remplacement, au moins supérieur ou égal au salaire social minimum (au lieu de 1.778,31 EUR par mois actuellement dans le cas d'un congé à temps plein). Ce revenu de remplacement sera donc calculé en fonction du revenu professionnel touché avant le congé parental, avec un plafond supérieur de cinq tiers du salaire social minimum (actuellement 3.204,93 EUR). Pour tous les parents dont le revenu professionnel se situe en-dessous de ce seuil, le congé parental ne comportera donc pas de perte de revenu. Il est tout à fait probable que cette nouvelle disposition augmentera la demande du côté des pères.
5. La prolongation de l'âge de l'enfant jusqu'auquel un congé parental peut être demandé à l'âge de six ans (12 en cas d'adoption) est également à saluer.
6. Une série d'autres menues améliorations (comme p.ex. le fait que les deux parents peuvent dorénavant prendre ensemble leur congé parental, l'élimination de certains points contraires au droit européen ou encore le fait de garantir que le revenu de remplacement net ne soit pas inférieur à l'actuelle indemnité forfaitaire) sont évidemment à apprécier aussi.
7. Quant à l'accord patronal qui est nécessaire pour toutes formes de congé parental, sauf ceux de 4 ou 6 mois à temps plein, il est à noter que le plus de flexibilité dépend donc fortement de la volonté de l'employeur. Une législation plus favorable envers les employés aurait été la bienvenue.

8. Ceci va de pair avec une plus grande flexibilité que nous aurions préférée (un total de 2080 heures pour les deux parents ensemble, à prendre selon leur gré). Nous renvoyons quant aux détails de cette proposition à notre avis⁴ du 3 mars 2015 respectivement à l'avis commun LCGB/Caritas Luxembourg⁵ du 20 juillet 2015.
9. Concernant la flexibilité : la teneur de la première phrase de l'alinéa 1 du futur l'article L.234-44. « ...a droit...à un congé parental à temps plein de quatre ou six mois par enfant » exclut même que le parent en question se décide pour un congé parental de 3 mois, de 5 mois ou toute autre durée en accord avec sa propre situation.
10. Certains parents qui doivent prendre obligatoirement le congé parental à temps plein en absence d'un accord patronal pour une des variantes plus flexibles, ou encore ceux qui souhaiteraient appliquer d'autres modèles (la mère prend un congé à mi-temps et le père se libère les mardis et jeudis après-midi pour ne citer qu'un exemple parmi d'autres), se voient sans flexibilité accrue, qui auparavant leur était quand-même possible moyennant l'allocation d'éducation. Dans ces cas certainement pas peu nombreux, la réforme n'apporte aucune amélioration.
11. Si nous avons pu saluer l'élargissement des parents éligibles, force est de constater que les enfants ne sont pas tous éligibles. Selon le libellé de la deuxième phrase du premier alinéa du futur article L.234-43. « ...les enfants nés dans le mariage, les enfants nés hors mariage et les enfants adoptifs » seraient exclus les enfants vivant dans le ménage du parent bénéficiaire issus de sa/son compagne, pour autant que celle/celui-ci n'a pas droit lui-même au congé parental. Dans une situation où aujourd'hui la famille classique est de moins en moins la règle et où de plus en plus de familles sont recomposées ou « patchwork », une telle discrimination ne se justifie plus.
12. La formulation des conditions d'ouverture du droit à un congé parental est telle qu'un chômeur, indemnisé ou non, n'y répond pas. Or, un chômeur non indemnisé, ainsi qu'un chômeur indemnisé dont l'indemnité de chômage serait inférieure au salaire social minimum, auraient un intérêt à toucher le revenu de remplacement à hauteur du minimum (le salaire social minimum).

⁴ <http://www.caritas.lu/Ce-que-nous-disons/Questions-politiques-et-sociales/Stellungnahme-zur-Reform-des-Congé-parental-und-zur-Abschaffung-der-Allocation-d'éducation>.

⁵ <http://www.caritas.lu/Ce-que-nous-disons/Questions-politiques-et-sociales/Avis-concernant-la-réforme-prévue-du-congé-parental2>

13. Comme la deuxième phrase du paragraphe (2) du futur alinéa L.234-43. mentionne qu'une « ...mesure en faveur de l'emploi, organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur est prise en considération au titre de durée d'affiliation requise... », il s'en déduit que sont exclus du droit à un congé parental tous ceux qui au moment de la demande (deux mois avant le début du congé de maternité) n'ont pas d'emploi mais se retrouvent dans une mesure en faveur de l'emploi respectivement dans une activité d'insertion professionnelle. En plus il existe chez nous un doute sur la signification des mots « ...un contrat de travail conclu avec le même employeur... » : s'il faut comprendre par-là que le contrat de travail doit être conclu avec le même employeur auprès duquel a eu lieu la mesure en faveur de l'emploi respectivement l'activité d'insertion professionnelle, même ceux qui auraient après une telle mesure trouvé un emploi auprès d'un autre employeur n'auraient pas droit au congé parental. Nous pensons que dans tous ces cas précités, il y a de la marge pour améliorer le présent projet de loi, et si tel n'a pas été l'intention, de clarifier au moins les passages de texte afférents.
14. Une suggestion plutôt technique : Vu l'énoncé de la loi relativement long et afin de faciliter toute référence à la loi, ne conviendrait-il pas d'ajouter avant l'article final N° IX un article qui préconise que celle-ci pourra se faire sous une forme abrégée en recourant à l'intitulé « loi du xx/xx/xxxx portant réforme du congé parental » ?
15. Enfin Caritas Luxembourg exhorte toutes les parties concernées dans le processus législatif⁶ d'éviter tout retardement et de veiller à une mise en œuvre rapide de cette réforme, surtout pour pallier aux problèmes causés par l'abolition anticipée de l'allocation d'éducation.

Adoptée par le Conseil de gouvernance de Caritas Luxembourg en date du 7 mars 2016.

⁶ Les chambres professionnelles et le Conseil d'Etat qui devront rendre leurs avis dans des délais raisonnables, ainsi que la commission parlementaire de la Famille et de l'Intégration qui devra faire preuve de diligence.