

## Loi du 15 décembre 2017 portant modification

1. du Code du travail ;

2. de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail, et

abrogeant

3. la loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales.

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Notre Conseil d'État entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 14 décembre 2017 et celle du Conseil d'État du 15 décembre 2017 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

*Avons ordonné et ordonnons :*

### Art. 1<sup>er</sup>.

Le Code du travail est modifié comme suit :

1° À l'article L.233-16 alinéa 1<sup>er</sup> les points 1 à 4 sont modifiés comme suit :

- « 1. un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire ;  
2. dix jours pour le père en cas de naissance d'un enfant ;  
3. un jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant ;  
4. deux jours en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles ;
- »

2° À l'article L.233-16, alinéa 1<sup>er</sup>, les points 6. et 7. sont modifiés comme suit :

- « 6. trois jours pour le mariage et un jour pour la déclaration de partenariat du salarié ;  
7. dix jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre.
- »

3° À l'article L.233-16, alinéa 1, il est ajouté un nouveau point 8 de la teneur suivante :

- « 8. cinq jours en cas de décès d'un enfant mineur,
- »

4° À l'article L.233-16, alinéa 2, la définition d' « enfant » est ajoutée après celle de « partenaire » :

- « « enfant » : tout enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif.
- »

5° À l'article L.233-16, alinéa 5, la première phrase est modifiée comme suit :

- « À l'exception des points 2 et 7 visés à l'alinéa premier les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et doivent obligatoirement être pris consécutivement à l'événement ; ils ne peuvent être reportés sur le congé ordinaire.
- »

« 6° In fine de l'article L.233-16 sont ajoutés les alinéas suivants :

« Les congés extraordinaires prévus aux points 2 et 7 sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

Ces congés sont fixés en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. À défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

L'employeur doit être informé avec un délai de préavis de deux mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé. Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

À défaut de notification dans le délai imposé le congé peut être réduit à 2 jours sur décision de l'employeur.

À partir du troisième jour ces congés sont à charge du budget de l'État.

La demande de remboursement des salaires ainsi avancés est adressée par l'employeur, avec pièces à l'appui et, sous peine de forclusion, dans un délai de cinq mois à compter de la date de la naissance ou de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption au Ministre ayant le travail dans ses attributions.

Le salaire qui est pris en compte pour le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. »

»

7° Il est introduit une section 7 au chapitre IV du titre III du livre II de la teneur suivante :

«

#### Section 7. - Congé pour raisons familiales

Art. L.234-50.

Sans préjudice de dispositions plus favorables prévues dans les conventions collectives, il est institué un congé spécial dit « congé pour raisons familiales ».

Art. L.234-51.

Peut prétendre au congé pour raisons familiales, le salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 18 ans, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage et l'enfant adoptif qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un des parents.

La limite d'âge de dix-huit ans ne s'applique pas aux enfants qui bénéficient de l'allocation spéciale supplémentaire au sens de l'article 274 du Code de la Sécurité sociale.

Art. L.234-52.

La durée du congé pour raisons familiales dépend de l'âge de l'enfant et s'établit comme suit :

- douze jours par enfant si l'enfant est âgé de zéro à moins de quatre ans accomplis ;
- dix-huit jours par enfant si l'enfant est âgé de quatre ans accomplis à moins de treize ans accomplis ;
- cinq jours par enfant si l'enfant est âgé de treize ans accomplis jusqu'à l'âge de dix-huit ans accomplis et hospitalisé.

Pour les enfants visés au troisième alinéa de l'article L.234-51 la durée du congé pour raisons familiales est portée au double par tranche d'âge.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.

Les deux parents ne peuvent prendre le congé pour raisons familiales en même temps.

La durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée, sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale, pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, à définir par règlement grand-ducal. La durée maximale de la prorogation est limitée à un total de cinquante-deux semaines pour une période de référence de cent quatre semaines qui prend fin la veille du premier jour couvert par le certificat médical visé à l'article L.234-53.

Art. L.234-53.

L'absence du bénéficiaire lors d'un congé pour raisons familiales est justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci.

Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

Art. L.234-54.

(1) La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.

(2) L'employeur averti conformément à l'article L.234-53 n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2.

Toutefois, les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si le certificat médical n'est pas présenté.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article L.125-1 et de l'article L.121-5, paragraphe 2, quatrième alinéa.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(3) Les dispositions du paragraphe 2 ne sont pas applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat médical visé à l'article L.234-53, sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(4) L'article L.121-6, paragraphe 3, deuxième alinéa n'est pas applicable au congé pour raisons familiales pour autant qu'il prévoit au profit du salarié le maintien intégral de son traitement pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents.

Art. L.234-55.

Toute contestation relative au congé pour raisons familiales relevant d'un contrat de travail ou d'apprentissage entre un employeur, d'une part, et un salarié, d'autre part, est de la compétence des tribunaux du travail.

8° À l'article L.234-56 paragraphe 1<sup>er</sup>, l'alinéa 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

«

(1) En cas d'adoption par deux conjoints d'un enfant âgé n'ayant pas atteint l'âge de douze ans accomplis, le parent occupé dans le cadre d'un contrat de louage de services par un employeur du secteur privé a droit à un congé dit « congé d'accueil », d'une durée de douze semaines, sur présentation d'une attestation délivrée par le tribunal selon laquelle la procédure d'adoption est introduite.

»

9° À l'article L.331-2, alinéa 1<sup>er</sup>, le point 3 est modifié comme suit :

«

3. « femme allaitante » désigne toute femme salariée allaitant son enfant au-delà de la période de douze semaines suivant l'accouchement et qui en informe son employeur par certificat médical

envoyé par lettre recommandée à la poste. Ce certificat médical doit être reproduit à la demande de l'employeur en vue de la continuation de l'application des dispositions des chapitres III, IV, V et VI du présent titre ainsi que des articles L.336-2 et L.336-3, sans que des demandes successives à cet effet ne puissent être faites à intervalles trop rapprochés. »

10° À l'article L.331-2 les alinéas 2 et 3 sont abrogés.

11° L'article L.332-2 prend la teneur suivante :

« La femme accouchée ne peut être occupée pendant les douze semaines qui suivent l'accouchement. Cette période, dite congé postnatal, est attestée par un certificat médical indiquant la date de l'accouchement. »

#### **Art. 2.** Disposition transitoire

Les jours de congé pour raisons familiales déjà pris au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi sur base des anciennes dispositions légales dans la tranche d'âge concernée sont portés en déduction du nombre maximal de jours de congé familial pouvant être attribués dans la tranche d'âge en question.

#### **Art. 3.** Disposition abrogatoire

La loi modifiée du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales est abrogée.

#### **Art. 4.**

Le point h) de l'article 4 de la loi modifiée du 31 juillet 2006 portant introduction d'un Code du travail est supprimé.

#### **Art. 5.** Entrée en vigueur

Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de l'Économie sociale et solidaire,*  
**Nicolas Schmit**

Palais de Luxembourg, le 15 décembre 2017.  
**Henri**

*Le Ministre de la Famille  
et à la Grande Région,*  
**Corinne Cahen**

