

A V I S

de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics

sur

le projet de loi portant modification de

1. la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales;
2. la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales;
3. la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel;
4. la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail

Par dépêche du 27 octobre 2005, Madame le Ministre de la Famille et de l'Intégration a demandé, "*dans les meilleurs délais*", l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Ledit projet est une version amendée de celui qui avait déjà été soumis à l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics en été 2003, et sur lequel celle-ci s'était prononcée dans son avis afférent du 8 octobre 2003.

Aussi le présent avis se base-t-il sur la prise de position précitée, portant précisément sur le premier train de changements envisagés par le gouvernement il y a plus de deux ans, mais dont le vote par la Chambre des Députés n'a jamais eu lieu, alors que l'année 2004 voyait arriver et l'avis du Conseil d'Etat (30 mars 2004) et la formation d'un nouveau gouvernement à la suite des élections législatives du 13 juin 2004.

Il est à noter que ce dernier est disposé à aller dans le sens préconisé à l'époque par le Ministère du ressort, afin de parer à toute éventualité qui pourrait se poser dans le contexte de l'acquis de politique sociale que constitue le congé parental. Les priorités consistent clairement à peaufiner les dispositions en y apportant des améliorations, voire des garde-fous, non seulement à l'égard de la nécessité d'une coordination de régimes nationaux - le congé parental étant une institution découlant du droit européen.

Dans ce contexte, l'amendement 5 concernant l'article 3 montre même une redondance en ses paragraphes (2) et (7) alors que la formulation de ce nouveau paragraphe (7) est amplement suffisante, de sorte que la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics propose la suppression du passage similaire sur la compatibilité avec des régimes non luxembourgeois au niveau du paragraphe (2).

Les nouveaux éléments qui sont à saluer

L'actuel gouvernement semble, à raison, ne pas vouloir diminuer ni le montant de l'indemnité, ni la période indemnisée, ce que la Chambre apprécie vivement.

De plus, après la dialectique entre les autorités ministérielles et le Conseil d'Etat, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics est favorable au maintien de la disposition - que le Conseil d'Etat voulait supprimer - prévoyant qu'un titulaire d'un poste de travail à temps plein puisse prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental à temps partiel de douze mois.

Par les temps qui courent, et nonobstant le fait que, en général, l'on ne devrait pas favoriser outre mesure le principe du contrat précaire à durée déterminée, il importe effectivement de disposer d'un outil attractif de politique familiale qui fonctionne et qui, en faisant d'une pierre deux coups, puisse aussi être bénéfique à des personnes se trouvant au chômage, car il s'agit bien surtout de celles-ci que vise le type de contrat de travail pour le remplacement du bénéficiaire parti en congé.

Partant, l'amendement 19 apparaît sensé parce qu'il permet d'opérer des remplacements "*en cascade*", c'est-à-dire qu'il n'y aura pas d'obligation de placer le remplaçant exactement au poste de la personne partie en congé parental, ce qui entraînera une gestion du personnel optimisée. En outre, cet amendement prévoit l'autorisation de pouvoir faire débiter et terminer le contrat à durée déterminée de la nouvelle recrue trois mois respectivement avant et après la période d'absence du "*parent*".

Même si d'aucuns refusent de lui reconnaître le moindre potentiel bénéfique en termes de lutte contre le chômage, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics considère, au contraire, que

l'instrument législatif du congé parental permet à des personnes se trouvant à la recherche d'un emploi d'accéder à des expériences dans des domaines par lesquels elles n'auraient jamais transité autrement.

De plus, il est de notoriété publique que beaucoup de mesures de lutte contre le chômage existent mais qu'elles ne sont pas suffisamment usitées. Les débats en vue d'un Plan de réforme national, baptisé "*Plan national pour l'innovation et le plein emploi*", ont corroboré ce constat. Les partenaires sociaux ont déjà tous promis d'y remédier. Incontestablement, le congé parental en est un outil parmi d'autres et mérite bien une relance tous azimuts.

Par ailleurs, la Chambre accueille très favorablement l'amendement 8 consistant à bien ancrer la prise en compte du congé parental pour le calcul de la période de stage en matière de Sécurité sociale ainsi que le droit à l'accès, pendant ce congé, aux mesures de formation, aux manifestations, réunions de service et séances d'information.

Pour le reste, la Chambre comprend le souci du gouvernement de vouloir maintenir le lien avec l'allocation familiale pour éviter des abus, et notamment des congés "*à la carte*", ce qui irait à l'encontre du concept retenu en Tripartite. La situation ne serait plus gérable tant du côté des institutions que de celui des employeurs, et ce quels que soient les moyens informatiques et humains mis en œuvre. Seul le décès de l'enfant ou le rejet de la demande d'adoption entraînent la fin du congé parental qui, invariablement, doit être pris en entier et en une seule fois. Ce principe est fondamental non seulement du point de vue organisationnel, mais aussi et surtout pour susciter des retombées positives sur le marché de l'emploi.

Les nouveaux éléments qui posent problème

Malheureusement, le seul véritable problème que la Chambre avait relevé dans son avis du 8 octobre 2003 reste ancré dans le projet sous la forme de délais de respectivement six mois avant le début du congé parental et deux mois avant le début du congé de maternité ou d'accueil, qui, en vertu du bénéfice d'un deuxième congé parental associé au même enfant, doit dans ce cas obligatoirement, et par surcroît, précéder directement le congé parental proprement dit.

Jusqu'à présent, la demande devait simplement être faite respectivement avant le début du congé de maternité ou d'accueil ou quatre mois avant le congé parental.

La Chambre des Fonctionnaires et Employés publics constate que l'amendement 6 y relatif comporte quelques erreurs, par exemple dans le commentaire concernant l'article 4, paragraphe (2), où les auteurs associent un délai de deux mois directement au congé parental au lieu du congé de maternité; ce lapsus laisse espérer que la présence d'esprit, voire la conviction à l'égard de l'opportunité des nouvelles données retenues ne faisaient pas défaut et que les auteurs ne pensaient pas à d'autres délais encore.

Dans le même ordre d'idées, deux autres erreurs de référence se situent à l'article 4, paragraphe (1), qui renvoie à l'article 3, paragraphe (2) au lieu du paragraphe (3), alors que le paragraphe (2) du même article 4 devrait correctement renvoyer à l'article 3, paragraphe (4).

Concernant toujours l'amendement 6, la Chambre ne voit pas pourquoi il serait indiqué à l'article 4, paragraphe (3), alinéa 1^{er}, d'exiger le respect des mêmes délais pour l'introduction d'une demande émanant d'une personne exerçant une activité indépendante et d'en supprimer implicitement la condition de forme, alors que cette dernière - nommément l'envoi de la demande par lettre recommandée avec accusé de réception - est exigée de toutes les autres personnes salariées et, somme toute, nécessaire pour vérifier, dans les faits, le respect des délais impartis.

Par ailleurs, la Chambre se demande pourquoi le "*parent*" souhaitant ne pas reprendre son emploi à l'expiration du congé parental - et tout en le signalant en bonne et due forme à son employeur, comme le prévoit le nouveau paragraphe (4) de l'article 6 proposé par analogie au préavis prévu en cas de démission dans la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail - devrait encore une fois notifier l'arrêt de travail, le jour suivant immédiatement la fin du congé. D'après le texte proposé, le salarié serait dans tous les cas obligé de se rendre au travail, voire de continuer à travailler sous peine de risquer, sinon, un motif légitime de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave par l'employeur (article 6, paragraphe (4)). De tels excès législatifs ne sont pas de nature à fournir la flexibilité pratique et la sécurité juridique tant recherchées. En effet, au

lieu de clarifier la situation juridique à tous les égards, les auteurs livrent leurs idées à travers un commentaire sur le paragraphe (4) de l'article 6 qui est tout sauf précis.

On est en droit de se poser la question de savoir pourquoi le législateur aurait intérêt à forcer par tous les moyens le principe de la reprise du travail dans le cas précis où la volonté du salarié - qui, de toute façon, ne pourra pas être infléchie par le patron - est explicitée en bonne et due forme. La règle selon laquelle il ne peut pas y avoir de résiliation unilatérale du contrat pendant la suspension du contrat pendant le congé parental est par trop stricte et crée de nouvelles rigidités de part et d'autre.

Sous la réserve des quelques remarques qui précèdent, la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics marque son accord avec le projet sous avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 16 décembre 2005.

Le Directeur,

G. MULLER

Le Président,

E. HAAG