



A V I S

du 11 juillet 2022

sur

le projet de loi portant modification:

- 1° du Code du travail;
 - 2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État;
 - 3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux,
- en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil

Par dépêche du 30 mai 2022, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire a demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Selon l'exposé des motifs qui l'accompagne, ledit projet vise à transposer en droit national une partie de la directive (UE) 2019/1158, qui fixe les exigences minimales en matière de traitement au travail pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, notamment pour les travailleurs qui sont parents ou qui apportent des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de leur famille.

Les dispositions prévues par le projet de loi sous examen, touchant aux conditions et modalités d'octroi du congé parental et du congé d'aidant, concernent avant tout le secteur privé, étant donné que la législation applicable dans la fonction publique est en grande partie déjà conforme à la directive pour ce qui est des congés en question.

Par conséquent, la Chambre des fonctionnaires et employés publics n'examinera pas en détail les dispositions qui ne seront pas applicables à ses ressortissants dans la fonction publique étatique et communale.

Aux termes du dernier alinéa de l'exposé des motifs, le « *projet de loi fait partie du plan 'équilibre vie privée et vie professionnelle' annoncé par le Premier Ministre lors de son discours sur l'état de la Nation en date du 12 octobre 2021* ».

Cette affirmation laisse entendre que le gouvernement aurait été à l'initiative des mesures favorables prévues par le projet de loi sous avis afin de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. En réalité, ce projet ne fait toutefois que transposer une directive européenne, transposition qui est obligatoire pour le Luxembourg.

Concernant le congé parental, le projet de loi a pour objet de préciser le statut général des fonctionnaires de l'État et le statut général des fonctionnaires communaux dans le sens que tout refus d'accorder une forme flexible de congé ainsi que toute décision de report du deuxième congé devront dorénavant être motivés par écrit respectivement par le chef d'administration ou par le ministre du ressort (ou par le collège des bourgmestre et échevins). De plus, le chef d'administration devra proposer au parent concerné une forme alternative de congé parental avant de prendre une décision de report du deuxième congé.



Étant donné que ces modifications ont pour but de mettre la législation nationale en conformité avec la directive européenne – qui prévoit en effet à l'article 5 que « *l'employeur justifie un (...) report de congé parental par écrit* » et que, « *lors de l'examen des demandes de congé parental à temps plein, les employeurs offrent, dans la mesure du possible et avant tout report (...), des solutions flexibles pour prendre un congé parental* » – et de renforcer la protection des agents publics concernés contre des abus éventuels, la Chambre y marque son accord.

Le projet de loi introduit en outre un nouveau chapitre dans le Code du travail, prévoyant la possibilité pour les salariés qui sont parents d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de neuf ans ou qui doivent apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille d'aménager leur régime de travail en ayant recours à des « *formules souples de travail* » en accord avec leur employeur.

D'après le texte, le régime de travail peut être aménagé « *par le recours au travail à distance, à des horaires de travail flexibles ou à une réduction du temps de travail, pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année* ».

L'article 9 de la directive 2019/1158 consacre d'ailleurs un droit pour les travailleurs de recourir à des formules souples de travail, en disposant que « *les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs dont les enfants ont jusqu'à un âge défini, qui ne peut être inférieur à huit ans, ainsi que les aidants, aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de membres de leur famille* ».

La Chambre des fonctionnaires et employés publics note que les nouvelles dispositions du Code du travail prévues par le projet sous avis vont plus loin que les dispositions actuellement applicables dans la fonction publique. En effet, contrairement aux agents publics, le salarié aura le droit de proposer de sa propre initiative un régime de travail souple et adapté à ses besoins, y compris le télétravail, à son employeur, qui doit l'examiner et motiver par écrit tout refus et toute décision de report du régime proposé. Le salarié pourra par ailleurs revenir à son régime de travail initial sur sa demande et il bénéficiera d'une protection spéciale contre le licenciement.

La Chambre renvoie dans ce contexte aux travaux actuellement en cours concernant l'élaboration de nouvelles dispositions légales et réglementaires en matière d'aménagement du temps de travail et de télétravail dans la fonction publique. Il y a lieu de respecter la directive européenne dans ce cadre.

Selon l'article 13 de ladite directive, « *les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive et prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre de ces sanctions* », qui « *doivent être effectives, proportionnées et dissuasives* ».

Sur la base de cette disposition, le projet de loi sous avis introduit une amende de 251 à 2.500 euros pour les employeurs qui refusent d'accorder à leurs salariés un des congés en question légalement dus ou qui ne respectent pas leurs obligations dans le cadre de la mise en œuvre des formules souples de travail.

Le texte est cependant muet concernant l'application éventuelle de sanctions dans la fonction publique en cas de violation des règles en matière de congés et d'aménagement du temps de travail au détriment des agents publics.

Sous la réserve des observations qui précèdent, la Chambre des fonctionnaires et employés publics marque son accord avec le projet de loi lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 11 juillet 2022.

Le Directeur,

G. TRAUFFLER

Le Vice-Président,

G. GOERGEN