



Le but de la réforme du congé parental est d'améliorer les conditions permettant aux parents de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale. Les modifications au niveau du Code du travail et du Code de la sécurité sociale prévues dans le projet de loi 6935 visent notamment à encourager plus de pères à profiter de cette mesure par l'introduction de modèles plus flexibles de congé parental et en prévoyant une indemnisation plus conséquente pour mieux compenser la perte du revenu du ménage.

En même temps, les conditions d'accès au congé parental sont allégées, afin d'élargir le cercle des bénéficiaires : ainsi, le minimum d'heures de travail par semaine est réduit de 20 heures actuellement à 10 heures. Ceci permettra aux personnes travaillant entre 10 et 20 heures par semaine, qui jusqu'ici n'avaient pas accès au congé parental et qui profitaient souvent de l'allocation d'éducation (abrogée par le *Zukunftspak*), de prendre un congé parental.

Les différentes modalités selon lesquelles on peut prendre le congé parental

Tout comme sous l'ancienne législation, le 1^{er} congé parental (CP) doit être pris immédiatement après le congé de maternité/d'accueil ; la demande doit être introduite au moins 2 mois avant le début du congé de maternité/d'accueil. Le 2^e CP doit être pris avant l'âge de 6 ans de l'enfant et avant 12 ans en cas d'adoption (actuellement 5 ans) ; la demande doit être introduite au moins 4 mois avant le début du CP (actuellement 6 mois). Le congé parental qui n'est pas pris par l'un des parents n'est pas transférable à l'autre parent.

Dorénavant, les deux parents peuvent prendre un congé parental à temps plein en même temps.

Les modalités suivantes sont possibles pour le 1^{er} et le 2^e congé parental :

- 1) Congé parental temps plein de 4 mois
- 2) Congé parental temps plein de 6 mois
- 3) Congé parental mi-temps de 8 mois (= réduction de 50% du temps de travail avant CP)
- 4) Congé parental mi-temps de 12 mois (= réduction de 50% du temps de travail avant CP)
- 5) Congé parental fractionné de -20%/semaine sur 20 mois
- 6) Congé parental fractionné de 4 périodes de 1 mois sur 20 mois.

Les options 1) et 2) sont ouvertes à tous les salariés et indépendants s'ils remplissent les conditions d'ouverture du droit au CP.

Les options 3) et 4) sont réservées aux salariés et indépendants travaillant au moins à mi-temps (50% du temps de travail normal), l'activité doit être réduite de 50%. Les options 5) et 6) sont réservées aux salariés et indépendants travaillant à temps plein.

Les modèles 3) à 6) ne sont possibles qu'avec l'accord de l'employeur.

Le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage ne peut prétendre qu'au congé parental à temps plein de 4 ou 6 mois par enfant.

L'indemnité de CP

L'indemnité de CP correspond à la perte de revenu professionnel (suite à la réduction du temps de travail pendant le congé parental) calculé sur base du revenu mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois précédant le début du CP. Le maximum est fixé à 5/3 du salaire social minimum horaire (maximum 3200 euros). Elle est soumise aux charges fiscales et sociales. La part patronale des cotisations sociales est à charge de la Caisse pour l'avenir des enfants (*Zukunftskass*).

Pour garantir aux personnes touchant le SSM non qualifié ou un salaire légèrement supérieur au SSM une indemnité au moins égale à l'ancienne indemnité forfaitaire de congé parental, les dispositions transitoires prévoient un montant minimum au-dessus du SSM horaire jusqu'au prochain relèvement du niveau du salaire social minimum ou la prochaine adaptation du salaire social minimum à l'indice pondéré du coût de la vie.

Conditions pour prendre un CP

- Être affilié obligatoirement à la sécurité sociale (durée de travail min. de 10h/semaine au lieu de 20h/semaine actuellement) au moment de la naissance ou de l'accueil de l'enfant et sans interruption pendant au moins 12 mois précédant le début du CP ;
 - La condition est remplie pour autant que la ou les interruptions ne dépassent pas 7 jours au total ;
 - La période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale (SNAS) 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 ;
 - La condition d'affiliation auprès d'un même employeur est présumée remplie si par suite de cession, fusion ou de transfert d'entreprise le parent salarié est transféré sans interruption à un autre poste de travail ;
 - Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.
- Être détenteur d'un contrat de travail pendant toute la durée du CP et élever l'enfant concerné dans son foyer ;
- Si le parent est détenteur d'un contrat de travail à durée indéterminée avec clause d'essai, alors le CP ne peut commencer qu'après expiration de la clause d'essai - le début du 1^{er} congé parental est alors différé ;
- Nouveau : en cas de changement d'employeur pendant le congé parental, le parent peut reprendre son travail avant l'expiration du congé, l'indemnité versée jusqu'à cette date reste acquise.

Application rétroactive

Le projet de loi prévoit une application rétroactive pour les demandes introduites avant l'entrée en vigueur de la loi, mais dont le début se situe après l'entrée en vigueur.

- Pour profiter du nouveau mode d'indemnisation, il suffit d'adresser une lettre recommandée avec accusé de réception à la Caisse pour l'avenir des enfants.
- Pour profiter des modèles plus flexibles, il est nécessaire de renoncer à l'ancienne demande et d'introduire une nouvelle demande avec l'accord de l'employeur.

Ces demandes doivent parvenir à la Caisse avant le premier jour du congé parental.

*

En cas de questions ou pour plus d'informations, veuillez vous adresser à :

- Taina Bofferding, députée : tbofferding@chd.lu
- Nadine Entringer, attachée parlementaire : nentringer@chd.lu