



Les congés liés à l'enfant dans la Grande Région



I. Les congés maternité, paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption..... 4

En Allemagne 4

- A. Le congé maternité 4
- B. Le congé paternité 7
- C. Le congé d'adoption..... 7

En Belgique 8

- A. Le congé maternité 8
- B. Le congé paternité 12
- C. Le congé d'adoption..... 12

En France 14

- A. Le congé de naissance..... 14
- B. Le congé maternité 14
- C. Le congé paternité et d'accueil de l'enfant.. 17
- D. Le congé d'adoption 18

Au Luxembourg 20

- A. Le congé maternité 20
- B. Le congé paternité et d'accueil de l'enfant.. 23
- C. Le congé d'adoption..... 23

II. Les congés parentaux 25

En Allemagne 25

- A. Conditions..... 25
- B. Démarches 25
- C. Effet sur le contrat de travail..... 25
- D. Présentation de la demande / formalités..... 26
- E. L'allocation parentale 26

Belgique..... 28

- A. Conditions..... 28
- B. Formalités..... 28
- C. Durée et modalités du congé parental..... 29
- D. Effet sur le contrat de travail 29
- E. Indemnisation du congé parental 30

En France 30

- A. Conditions..... 30
- B. Formalités..... 31
- C. Durée..... 31
- D. Indemnisation 31

Au Luxembourg 32

- A. Conditions..... 32
- B. Démarches 33
- C. Durée du congé parental 34
- D. Indemnisation 36
- E. Protection contre le licenciement 36

III. Les congés liés à la maladie de l'enfant 37

En Allemagne 37

- A. Caractéristiques..... 37
- B. Démarches et indemnisation..... 37

En France 37

- A. Caractéristiques..... 37
- B. Démarches et indemnisation..... 37

En Belgique 38

- A. Caractéristiques..... 38
- B. Démarches et indemnisation..... 38

Au Luxembourg 38

- A. Caractéristiques..... 38
- B. Démarches et indemnisation..... 38

Les congés liés à l'enfant dans la Grande Région

Fondé en 1993, EURES (acronyme de EUROpean Employment Services) est un réseau de coopération entre la Commission européenne, les divers services publics de l'emploi et d'autres acteurs régionaux, nationaux ou internationaux.

La mise en commun des ressources des organisations membres et partenaires d'EURES constitue une base solide permettant au réseau EURES d'offrir des services de haute qualité aux travailleurs et aux employeurs de l'espace économique européen.

Le réseau EURES a pour but d'informer les travailleurs, les demandeurs d'emploi, les étudiants et les employeurs sur les conditions de vie et de travail dans les pays de l'espace économique européen et de faciliter la libre circulation des travailleurs dans cet espace.

Dans cette optique, le CRD EURES / Frontaliers Grand Est publie régulièrement des informations pratiques sur la situation sociale en Allemagne, en Belgique, en France et au Luxembourg, notamment par le biais de son site www.frontaliers-grandest.eu

Cette brochure s'adresse à tout travailleur parent ou futur parent qui travaille dans un pays frontalier de la Grande Région et qui souhaiterait avoir des informations quant aux différents congés liés à l'enfant. Son objet est d'exposer les différents types de congés existants ainsi que les démarches à accomplir pour en bénéficier au sein des 4 pays de la Grande Région.

Cette brochure ne contient que des informations générales.

→ OBJECTIF ET CONTENU DE CE CAHIER THÉMATIQUE

Cette brochure s'adresse aux travailleurs frontaliers qui ont ou vont avoir un enfant et qui se posent des questions au sujet du congé maternité, du congé paternité, du congé d'adoption, du congé parental ainsi que du congé lié à la maladie de l'enfant en Allemagne, Belgique, France et au Luxembourg. Elle constitue un aperçu général sur la législation.

→ AVERTISSEMENT

Les informations contenues dans cette brochure ne peuvent être utilisées qu'à usage privé et n'ont qu'une valeur informative ; elles ne peuvent donc être considérées comme faisant juridiquement foi. Les extraits de lois et règlements présents dans cette brochure ne sont repris qu'à titre d'information. Ils ne créent dès lors aucun droit ou obligation autres que ceux qui découlent des textes juridiques nationaux légalement adoptés et publiés ; seuls ces derniers font foi.

Les informations fournies par cette brochure sont exclusivement de portée générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique ou morale. Elles n'engagent pas la responsabilité de CRD EURES / Frontaliers Grand Est.

Bien que notre objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes, nous ne pouvons en garantir le résultat, les sujets traités faisant l'objet de modifications légales fréquentes.

I. Les congés maternité, paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption



EN ALLEMAGNE

A. Le congé maternité

1) Conditions

Les **employées** ont droit à un congé maternité, dès lors qu'elles donnent naissance à un ou plusieurs enfants et qu'elles travaillent en Allemagne avant le début du congé maternité. Elles bénéficient du congé maternité dès lors qu'elles sont affiliées à l'Assurance Maladie au titre de travailleuses frontalières. Les cotisations sont prélevées directement sur le salaire de la travailleuse frontalière par l'employeur. Celui-ci les reverse à la Caisse allemande d'assurance maladie que la salariée a préalablement choisie.

2) Démarches

La femme enceinte doit accomplir des démarches à la fois auprès de son employeur et de son organisme assureur.

a. Informer l'organisme assureur de la grossesse et du congé maternité

Sept semaines avant l'accouchement, un certificat établi par le médecin concernant la date de naissance prévue doit être présenté à la caisse maladie obligatoire, à laquelle devra également être présenté un certificat de naissance après l'accouchement.

Les femmes couvertes par une assurance privée ou par l'assurance d'un tiers (par exemple : mini-jobs) doivent présenter ces documents au : Bundesversicherungsamt, Friedrich-Ebert-Allee 18, 53113 Bonn (Tél. + 49 228 6191) avec une demande d'assistance maternité.

b. Informer son employeur de sa grossesse

Pour bénéficier du congé de maternité, la salariée doit transmettre à son employeur un certificat médical dans lequel est indiquée la date présumée de son accouchement ainsi que la date du début de son congé prénatal.

3) Déroulement et organisation

a. Déroulement du congé maternité

Les employées ont droit à un congé maternité (appelé « délai de protection ») d'un total de 14 semaines.

- **Le congé prénatal** : ce congé est d'une durée de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement prévue par le certificat médical. Il est possible pour la salariée de renoncer à ce congé (elle peut alors à tout moment revenir sur sa décision).
- **Le congé postnatal** : ce congé est d'une durée de 8 semaines ; contrairement au congé prénatal il est obligatoire, la salariée ne peut pas y renoncer. En cas d'accouchement avant terme attesté par un certificat médical, la partie du congé prénatal non prise est reportée sur le congé postnatal. La durée du congé peut être portée à 12 semaines en cas d'accouchement prématuré, de grossesse multiple ou de naissance d'enfant handicapé.

b. Montant des indemnités journalières

Pendant la durée du délai de protection (congé maternité), les employées affiliées à l'assurance sociale obligatoire (gesetzliche Krankenversicherung) reçoivent **une allocation maternité** égale à 100% de leur salaire net moyen perçu pendant les trois derniers mois avant le congé. Une partie de l'indemnité est prise en charge par la caisse d'assurance maladie-maternité allemande, néanmoins dans un maximum de 13 € par jour civil. L'employeur verse la différence pour atteindre le montant de la rémunération nette.

Les femmes couvertes par une assurance privée ou par l'assurance d'un tiers n'ont droit qu'à une allocation maternité d'un montant maximal de 210 € par mois, qui doit faire l'objet d'une demande auprès du Bundesversicherungsamt situé à Bonn. L'employeur verse le complément comme si elles étaient affiliées à l'assurance maladie obligatoire, afin d'atteindre le salaire net versé pendant les trois derniers mois avant le congé.

Pour la salariée frontalière, la base de calcul est un salaire net fictivement réduit de l'impôt allemand, sauf si elle demande que le salaire net soit calculé après déduction de l'impôt français réel – l'avis d'imposition du centre d'impôts faisant office de preuve.

c. Salaire garanti et maintien des salaires pour les femmes enceintes

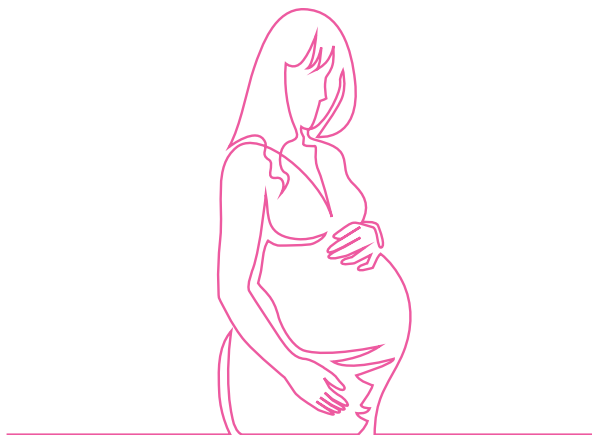
Les femmes enceintes ne doivent pas subir de pertes financières **du fait des interdictions de travail (voir chapitre plus bas)** - interdiction d'heures supplémentaires, de travail de nuit, de travail le dimanche et les jours fériés. Les absences pour visites médicales pendant la grossesse ne doivent pas entraîner de pertes financières.

L'employeur verse pendant cette période un salaire garanti (Mutterschutzlohn), dont le montant est calculé sur la base du salaire moyen des 13 semaines précédant l'événement ou, en cas de rémunération mensuelle, des trois derniers mois précédant le mois de début de la grossesse. Cela vaut également pour les frontalières.

Toutefois, si la future mère présente une maladie entraînant une incapacité de travail, elle bénéficiera d'un arrêt maladie. Dans ce cas il n'existe pas de droit au salaire garanti. Son salaire sera maintenu pendant six semaines au maximum, puis elle percevra l'indemnité journalière de la caisse maladie.

d. Les prestations en espèces

Les prestations en espèces dans le cadre de la maternité comprennent la prise en charge médicale, les soins obstétricaux, les médicaments et bandages, les soins en maternité et en hôpital, et les soins à domicile. Ces derniers ne sont pas couverts dans le cas des frontalières domiciliées en France, l'organisme du lieu de résidence étant compétent dans ce cas.



4) Droits et protection de la femme enceinte

a. Temps de travail réglementé

À compter de la constatation de la grossesse, il est interdit à la salariée de travailler plus de 8h30/jour ou plus de 90 heures sur une période de 2 semaines consécutives. Elle ne peut également pas travailler entre 20 heures et 6 heures du matin. Travail de nuit et astreintes sont donc interdits. Une autorisation de travail peut être accordée entre 20h et 22h avec l'accord de la salariée et de l'administration.

b. Interdictions de travail

Interdiction individuelle de travail

Si la poursuite de l'activité exercée jusque-là comporte, selon un certificat médical, un risque pour la vie ou la santé de la mère ou de l'enfant, l'employée doit cesser de travailler¹.

Les éléments déterminants pour cette interdiction de travail sont l'état de santé individuel et l'activité professionnelle concrète de l'employée enceinte.

Ces interdictions de travail individuelles, en vertu desquelles le travail peut être totalement ou partiellement interdit ou allégé, ne prennent effet qu'avec la présentation du certificat médical, et les mesures de protection pour la mère et l'enfant sont impératives.

Interdiction générale de travail

Du fait d'effets négatifs potentiels, certaines professions sont interdites de façon générale pendant la grossesse ou l'allaitement. C'est ainsi, par exemple, que les femmes enceintes ne doivent pas effectuer de travaux physiques durs. Par ailleurs, elles ne doivent effectuer aucun travail pouvant les amener au contact de substances nuisibles pour la santé ou les exposer à des agents atmosphériques nocifs.

La loi sur la protection de la maternité liste les activités concrètes qui ne doivent pas être confiées aux femmes enceintes.

c. Protection contre le licenciement

L'état de grossesse constaté par un certificat médical assure à la salariée une protection contre le licenciement, sauf si son employeur a l'accord préalable de l'inspection du travail et de la main-d'œuvre (Gewerbeaufsichtsamt) ou des Services pour la sécurité et la santé sur les lieux de travail (Amt für Arbeitsschutz). La protection contre le licenciement dont elle bénéficie est maintenue pendant les 4 mois qui suivent l'accouchement.

En revanche, elle a la possibilité de résilier son contrat de travail, sans avoir à effectuer un préavis.

> À noter : si l'employeur notifie son licenciement à la salariée ou la convoque à un entretien préalable au licenciement **avant** qu'il n'ait été mis au courant de sa grossesse, elle peut lui faire parvenir un certificat médical qui constate sa grossesse au moment du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 14 jours qui suivent la notification de son licenciement. **Le licenciement sera alors annulé.**

¹ Article 16 al.1 de la Loi sur la protection de la maternité - Mutterschutzgesetz

5) Pauses d'allaitement

La mère allaitante a droit sur son lieu de travail à des pauses d'allaitement, au minimum une demi-heure deux fois par jour ou une fois une heure. Si elle travaille plus de 8 heures par jour, elle a droit à deux pauses de 45 minutes par jour, ou une pause de 90 minutes.

Ces pauses n'entraînent aucune perte de salaire et aucune compensation d'heures à prester. Le droit aux pauses d'allaitement rémunérées existe pendant les douze premiers mois de l'enfant. Il disparaît après son premier anniversaire.

En matière de protection du salarié, la mère allaitante a les mêmes droits que la femme enceinte sur le lieu de travail. Elle a droit aux mêmes horaires de travail, et ne doit pas être exposée à un environnement/des substances susceptibles de la mettre en danger elle et l'enfant.

B. Le congé paternité

Le principe de congé paternité n'existe pas en Allemagne. Il n'existe que le **congé parental**, que le père peut solliciter dès la naissance de l'enfant.

Droit à l'allocation parentale pour chacun des parents

Après la naissance de l'enfant, le foyer peut prétendre à l'allocation parentale de base (Basiselterngeld) pendant une période de 12 mois (14 mois si l'un des deux parents subit une baisse de revenu).

Pendant cette période, chacun des parents peut faire une demande d'allocation parentale comme il le souhaite, au même moment ou en alternance. Chacun des deux doit solliciter au minimum deux mois et au maximum 12 mois. Pour chaque mois pris à deux, deux mois d'allocation parentale (Basiselterngeld) sont décomptés.

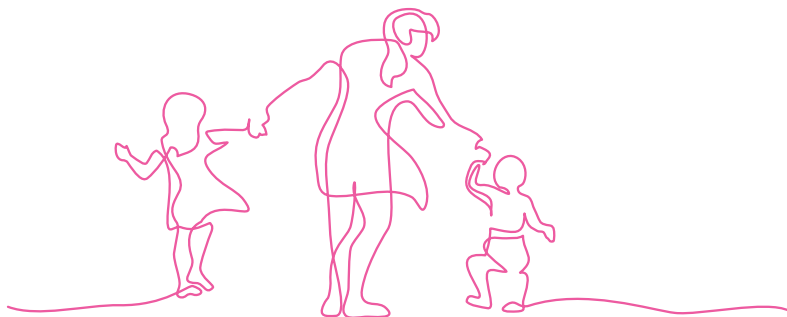
C. Le congé d'adoption

Il n'existe pas de dispositif particulier de congé d'adoption en Allemagne. Les parents qui adoptent un enfant ont les mêmes droits que les parents naturels en matière de **congé parental et d'allocation parentale**.

Démarches

Le congé parental peut être pris à partir du moment où les parents ont accueilli leur enfant. Ceci est valable également lorsque le processus d'adoption est en cours (période de l'Adoptionspflege, où l'enfant vit déjà dans sa famille, mais où le Tribunal n'a pas encore donné son accord définitif pour l'adoption). C'est la date d'accueil de l'enfant (au lieu de la date de naissance pour les enfants naturels) qui est prise en compte pour la période de droit au congé parental, et pour la protection contre le licenciement.

Le délai d'information auprès de l'employeur pour le congé parental (7 semaines) peut être raccourci lorsque le début de l'Adoptionspflege n'a pas pu être fixé à l'avance.





A. Le congé maternité

1) Conditions

Le congé maternité comporte deux périodes distinctes : le congé postnatal et le congé prénatal. Le congé maternité est ouvert à toute femme employée qui donne naissance à un ou plusieurs enfants. Toutefois, pour pouvoir être indemnisée, l'employée doit respecter certaines conditions liées à l'ancienneté, à savoir :

- être affiliée auprès d'un organisme assureur ;
- être assurée depuis au moins 6 mois, avoir totalisé 120 jours (au titre d'une activité à temps plein) ou 400 heures (au titre d'une activité à temps partiel) de travail sur les 6 mois qui précèdent le congé maternité, et justifier du versement d'un minimum de cotisations ;
- avoir cessé toute activité.

2) Démarches

La femme enceinte doit accomplir des démarches à la fois auprès de son employeur et de son organisme assureur.

a. Informer l'organisme assureur de la grossesse et du congé maternité

La travailleuse doit prévenir de sa grossesse son organisme assureur au plus tard au début de son congé maternité. Pour ce faire, elle doit envoyer un certificat médical comportant la date présumée de l'accouchement. En Belgique, il est possible d'utiliser un certificat médical confidentiel prévu en cas de maladie.

L'assureur lui envoie ensuite une feuille de renseignements à compléter conjointement par elle-même et par son employeur. Le document doit être renvoyé dans les meilleurs délais à l'organisme assureur. Une fois que la travailleuse a donné naissance, elle doit envoyer au plus vite un certificat de naissance. À défaut d'un acte de naissance, la travailleuse peut également faire parvenir à l'assureur une déclaration médicale confirmant la naissance ou un extrait d'acte de naissance. Ce document est important car c'est sur sa base qu'est fixée la date de fin du congé maternité.

Enfin, lors de la reprise de son emploi, la travailleuse dispose d'un délai de 8 jours pour faire compléter une attestation de reprise de travail par l'employeur et l'envoyer à la caisse d'assurance maladie belge.

b. Informer son employeur de sa grossesse

L'employée enceinte doit également prévenir son employeur de sa grossesse. Bien qu'aucune forme spécifique ne soit exigée par le droit belge, il est préférable d'envoyer une lettre en recommandé avec accusé de réception pour prévenir l'employeur de sa grossesse (afin d'avoir un écrit en cas de litige éventuel avec l'employeur). La travailleuse peut informer son employeur à tout moment. Dès qu'il en est informé, elle dispose d'une protection spécifique contre le licenciement.

> À noter : *au plus tard 7 semaines avant la date d'accouchement présumée, l'employée concernée doit envoyer à son employeur un certificat médical qui atteste de la date présumée de l'accouchement. Ce délai est allongé à 9 semaines en cas de naissances multiples.*

3) Déroulement et indemnisation

a. Déroulement du congé maternité

Le congé maternité est divisé en deux périodes : le congé prénatal et le congé postnatal. Les deux périodes confondues, le congé maternité a une durée de 15 semaines (17 semaines dans le cadre de naissances multiples).

- **Le congé prénatal** comporte 6 semaines dont une semaine est obligatoire, les cinq autres sont facultatives. Si la travailleuse accouche après la date présumée, les jours supplémentaires ne sont pas décomptés du congé postnatal mais ajoutés au congé prénatal. Dans le cas où elle donne naissance pendant la semaine dite obligatoire, les jours non pris avant l'accouchement ne se reportent pas après. Seuls les jours/semaines facultatifs peuvent être reportés.
- **Le congé postnatal** comprend 9 semaines obligatoires. Il peut être complété par les semaines non prises avant l'accouchement (que la femme ait travaillé, ou qu'elle ait été en période de vacances légales). Ce congé débute au jour de l'accouchement. Il peut donc durer au maximum 14 semaines, sur demande expresse de l'intéressée.

> À noter : en cas d'hospitalisation de l'enfant après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le congé postnatal est prolongé sur demande de la travailleuse, d'une durée égale à celle de l'hospitalisation suivant les sept premiers jours. Toutefois cette prolongation ne peut excéder 24 semaines.

Également, en cas d'incapacité à effectuer son travail pour cause de maladie ou d'accident, pendant toute la période des six semaines qui précède l'accouchement, l'intéressée peut demander la prolongation du congé postnatal d'une semaine.

Enfin, la travailleuse a la possibilité de convertir les deux dernières semaines de son congé maternité (uniquement lorsque le congé postnatal comprend au moins 11 semaines) en jours de congé postnataux. Ces jours de congé doivent être pris dans les 8 semaines qui suivent la reprise du travail. Pour avoir cette possibilité, elle doit informer son employeur de son planning de reprise au moins 4 semaines avant la fin de son congé postnatal. Elle doit également prévenir son organisme d'assurance qui prendra en charge ces jours spéciaux non travaillés en lui envoyant dans les 8 jours qui suivent la fin du congé postnatal obligatoire, une attestation signée par son employeur indiquant la date de reprise du travail.



b. Montant des indemnités journalières

Pendant les 15 semaines du congé maternité, c'est l'organisme assureur auquel la travailleuse est affiliée qui prend en charge le versement de l'indemnité maternité. Le montant de l'indemnité maternité varie après 30 jours de congé maternité.

Période concernée	Indemnisation
Pendant les 30 premiers jours	82% du salaire (sans plafond)
À partir du 31 ^{ème} jour	75% du salaire plafonné *

* Le plafond dépend du plafond de la sécurité sociale. Au 1^{er} janvier 2019, le montant du salaire journalier pris en compte ne peut dépasser 142,5279 € par jour.

La maladie et la grossesse

En cas de maladie pendant la grossesse, mais avant le congé maternité, la rémunération garantie reste due par l'employeur. Si l'employée tombe malade pendant les 6 semaines précédant la date présumée de l'accouchement, cette dernière reste à la charge de l'employeur aussi longtemps qu'aucune demande de congé prénatal n'a été introduite. Toutefois, en cas de maladie ininterrompue pendant l'intégralité de ces 6 semaines, cette période peut être convertie en congé maternité avec, par conséquent, le paiement d'une indemnité maternité.

Le cas particulier de l'écartement

Lorsque les conditions de travail sont totalement ou partiellement incompatibles avec la grossesse de l'employée, elle peut être écartée de son travail. En cas d'écartement total, soit le contrat de travail est suspendu, soit l'employée est dispensée de travail. L'écartement partiel consiste soit à lui aménager les conditions/horaires, etc. de travail soit à l'affecter à un autre poste de travail.

En cas d'écartement total pendant la grossesse, la personne enceinte a droit à une indemnité maternité qui représente 78,237% de la rémunération perdue (dans la limite du plafond de la sécurité sociale). En cas d'écartement total après l'accouchement, cette indemnité représente 60% de la rémunération perdue (sans pouvoir dépasser 5 mois si l'écartement est lié à l'allaitement).

En cas d'écartement partiel, le montant de l'indemnité représente également 60% du montant perdu, dû à l'arrêt d'une ou plusieurs de ses activités professionnelles.

4) Droits et protection de la femme enceinte

a. Consultations prénatales

Lorsque la travailleuse enceinte a prévenu son employeur de sa grossesse, elle peut, tout en conservant sa rémunération, se rendre aux examens médicaux prénataux si ces derniers ne peuvent être effectués en dehors des horaires de travail (uniquement dans ce cas).

Pour bénéficier du maintien de son salaire, elle doit préalablement informer son employeur de son absence. Un certificat médical pourra être demandé pour justifier l'absence.

b. Protection contre le licenciement

Dès que l'employeur a connaissance de la grossesse d'une employée, cette dernière dispose d'une protection spéciale contre le licenciement. Cette protection n'est pas absolue, car un licenciement reste possible pour toute cause étrangère à la grossesse. Néanmoins, si l'employeur peut licencier la travailleuse (par exemple pour motif économique), le préavis de licenciement ne peut pas commencer ou continuer pendant la période de congé maternité. Cette protection spéciale se termine un mois après le congé postnatal.

c. Travail de nuit, heures supplémentaires, évaluation des risques (écartement)

La travailleuse enceinte ne peut pas prester d'heures supplémentaires. Le travail de nuit est en principe également interdit. Le travail de nuit concerne les fonctions exercées entre 20h et 6h du matin. Sauf accord de la travailleuse, l'employeur ne peut pas lui demander de travailler au cours de cette plage horaire pendant les 8 semaines qui précèdent son accouchement, ni pendant d'autres périodes de grossesse jusqu'au mois qui suit son accouchement sur présentation d'un certificat médical.

L'employeur doit procéder à une évaluation des risques. Si la situation est dangereuse pour la salariée ou pour son enfant à naître, elle sera alors affectée à un autre poste. Si aucun autre poste n'est envisageable ou si elle ne peut pas passer sur un poste de jour, la travailleuse sera soit écartée totalement, soit partiellement.

5) La pause d'allaitement

La travailleuse a la possibilité de suspendre son travail afin d'allaiter son enfant. Ce temps n'est pas rémunéré par l'employeur, mais son assureur le prend en charge à hauteur de 82% de sa dernière rémunération. Le droit à cette pause court jusqu'aux 9 mois de l'enfant (11 mois en cas de naissance prématurée). Le temps de pause est de 30 minutes. L'employée qui travaille entre 4h et 7h29 a droit à une pause par jour. Celle qui travaille 7h30 ou plus par jour a droit à deux temps de pause (pris en une ou en deux fois).

La travailleuse qui souhaite bénéficier de cette possibilité doit conclure un accord avec son employeur et doit l'informer par lettre recommandée ou remise en main propre de sa volonté d'exercer ce droit au moins 2 mois à l'avance. Enfin, elle doit attester par certificat médical qu'elle allaite son enfant tous les mois. Elle bénéficie alors d'une protection contre le licenciement.



B. Le congé paternité

Un employé a droit à un congé paternité à la naissance de son enfant.

1) Démarches

Pour bénéficier du congé paternité, le travailleur doit en faire la demande à son employeur. Aucune forme ni aucun délai ne sont expressément prévus. Toutefois, pour percevoir les 3 premiers jours de salaire pendant le congé, le travailleur doit l'avoir informé au préalable de l'accouchement. Il est préconisé de présenter la demande de congé paternité de manière écrite car, dès réception et pendant les 3 mois qui suivent cette information, le travailleur est protégé contre le licenciement (pour motif lié à la prise du congé paternité).

Le travailleur doit également en faire la demande à son organisme assureur et lui envoyer un extrait d'acte de naissance. La caisse d'assurance lui donnera alors une feuille de renseignement à compléter par ses soins et par son employeur. Cette feuille sera à renvoyer à l'organisme assureur au terme du congé paternité.

2) Durée et indemnisation

La durée du congé paternité est de 10 jours ouvrables. Pendant les 3 premiers jours et s'il a prévenu son employeur en amont, le travailleur a droit à un maintien intégral de son salaire. L'employeur ne verse rien pour ces 7 jours restants. Son organisme assureur prend la suite et lui verse des indemnités journalières. Ces indemnités représentent 82% de son salaire brut, plafonné à 82% de 142,5279 € par jour (2019).

> À noter : le coparent qui n'a pas de lien de filiation avec l'enfant peut sous certaines conditions bénéficier de ces 10 jours de congé d'accueil de l'enfant.

C. Le congé d'adoption

Les futurs parents qui accueillent un enfant dans le cadre d'une adoption ont droit à un congé lié à cette adoption.

1) Démarches

Ce congé doit être pris dans les 2 mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage. Il prend fin dès que l'enfant a 8 ans au cours du congé. Les parents doivent avertir l'employeur par écrit au moins un mois avant le début du congé. Cet écrit doit être envoyé en recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre. Il doit mentionner la date de début ainsi que la date de fin du congé d'adoption. Depuis le 1^{er} janvier 2019, ce délai d'un mois pour prévenir son employeur peut être réduit, avec accord de ce dernier. Enfin, les parents doivent apporter la preuve de l'adoption, au plus tard le premier jour du congé d'adoption.

Pour bénéficier d'une indemnisation, les parents doivent en faire la demande à l'organisme assureur par écrit. Ils doivent prouver l'adoption (registre national). La mutualité enverra alors une feuille de renseignement à compléter par l'employeur et le travailleur : cela permettra le calcul des indemnités que doit verser la caisse pendant ce congé.

De plus, dans les 8 jours de la reprise du travail, le travailleur doit faire compléter une attestation de reprise de travail par l'employeur. Le travailleur bénéficie d'une protection contre le licenciement qui court à partir de 2 mois avant le congé d'adoption et jusqu'à un mois après la reprise du travail.

2) Durée et indemnisation

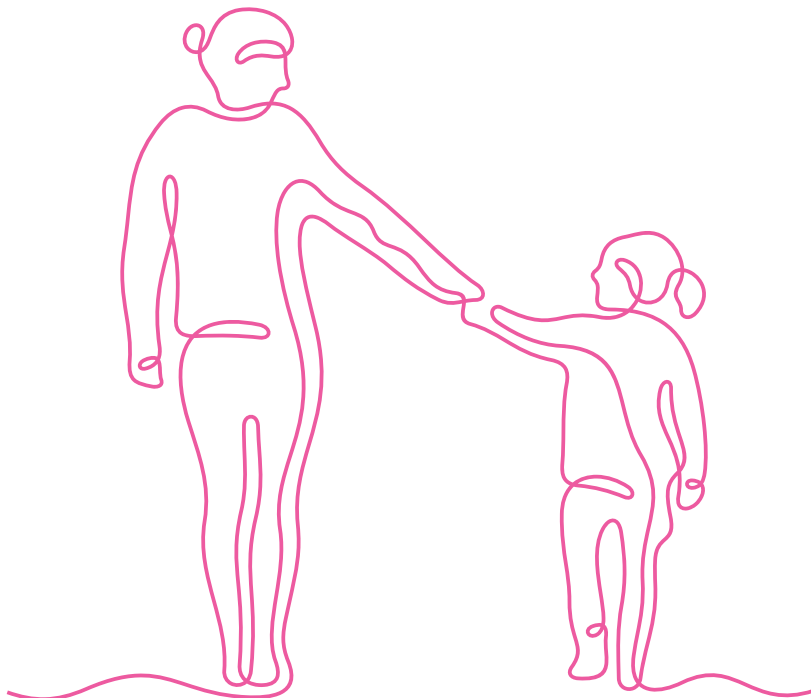
Ce congé est d'une durée maximale de 6 semaines si l'enfant a moins de 3 ans et 4 semaines au-delà de 3 ans. Si le travailleur décide de ne pas prendre la totalité du congé disponible, le congé doit être d'une durée minimum d'une semaine. Le congé ne peut pas être fractionné en jours, seulement en semaines qui doivent être prises consécutivement (2 semaines, 3 semaines, 4 semaines, 5 semaines ou 6 semaines).

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la durée du congé d'adoption de base est allongée d'une semaine et sera allongée d'une semaine tous les deux ans jusqu'en 2027. Pour les familles monoparentales, le congé d'adoption en 2019 a donc une durée égale à 7 semaines. Pour les familles avec deux parents adoptifs, la durée de ce congé d'adoption est donc de 6 semaines par parent + 1 semaine, pour un total global de 13 semaines. Également, depuis le 1^{er} janvier 2019, ce congé peut être allongé de deux semaines en cas d'adoption multiple. Ces deux semaines sont à prendre consécutivement à la prise du congé parental existant.

Les trois premiers jours sont rémunérés dans les conditions habituelles par l'employeur.

C'est la mutualité du travailleur qui prend en charge la suite en versant des indemnités journalières qui correspondent à 82% du salaire brut plafonné à 142,5279 € par jour.

> À noter : les parents devront attendre l'inscription au registre national pour pouvoir introduire cette demande.



A. Le congé de naissance

Le congé de naissance est ouvert à tout salarié pour chaque naissance survenue dans son foyer. Ce congé ne concerne pas la mère de l'enfant, car il ne peut pas se cumuler avec le congé maternité. Ces jours de congé peuvent être pris par le père de l'enfant ou par le compagnon ou la compagne de la mère qui vit dans le même foyer. Aucune condition d'ancienneté n'est requise. Pour justifier ce droit, le salarié doit remettre à son employeur un acte de naissance de l'enfant. L'employeur ne peut pas s'y opposer. Le congé de naissance a une durée de 3 jours ouvrables pour chaque naissance. Toutefois, en cas de naissance multiple, la durée de ce congé n'est pas légalement augmentée.

Ces jours de congé sont rémunérés normalement comme s'ils avaient été travaillés. Ils sont également assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination du congé payé annuel.

B. Le congé maternité

Le congé maternité en France se situe à la fois avant la date présumée de l'accouchement ainsi qu'après cette date. La durée de ce congé varie en fonction du nombre d'enfants à naître ainsi que des enfants déjà à charge. Il comporte une période prénatale et postnatale.

1) Conditions

Toute personne salariée peut bénéficier d'un congé maternité. Il est obligatoire. Par ailleurs, la bénéficiaire ne peut pas y renoncer totalement. Pour avoir droit à une indemnisation versée par la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), des conditions supplémentaires sont à remplir, à savoir :

- être affiliée à la sécurité sociale depuis 10 mois au moins à la date présumée de l'accouchement ;
- cesser toute activité professionnelle pendant 8 semaines au minimum ;
- soit avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils (ou 90 jours) qui précèdent l'arrêt ; soit avoir cotisé au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt sur la base d'une rémunération au moins équivalente à 1015 fois le salaire minimum horaire.

2) Démarches

Deux étapes sont essentielles au bon déroulé du congé maternité. La première étape concerne la déclaration de la grossesse à certains organismes. La seconde consiste à prévenir son employeur.

a. Informer la Caisse primaire d'assurance maladie et la Caisse d'allocations familiales

La femme enceinte dispose d'un délai allant jusqu'à la fin de la 14^{ème} semaine pour prévenir la CPAM ainsi que la Caf de sa grossesse. Il sera nécessaire d'adresser à ces deux organismes un formulaire intitulé « 1^{er} examen médical prénatal » qui est délivré par le médecin ou par la sage-femme. Le fait d'informer dans les délais ces deux organismes aura pour effet :

- la prise en charge par la CPAM de soins de santé obligatoires à 100% ;
- la prise en charge du dossier par la Caf directement à la naissance de l'enfant (versement notamment de la prime de naissance pour les résidents concernés).

b. Informer son employeur de sa grossesse

En France, il n'existe aucun délai exigé pour prévenir l'employeur, la salariée doit simplement avertir son employeur avant son congé maternité. Elle doit envoyer une lettre en recommandé avec accusé de réception qui précise la date présumée de début et de fin de congé maternité. Elle doit également joindre une copie du certificat original attestant la grossesse. L'employeur se charge ensuite des démarches pour que son employée perçoive les indemnités journalières.

3) Déroulement et indemnisation

a. Durée du congé de naissance

La durée du congé maternité dépend à la fois du nombre d'enfants à charge et du nombre d'enfants que la femme enceinte attend.

Selon le nombre d'enfants à charge

Nombre d'enfant déjà à charge	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé
0	6 semaines	10 semaines	16 semaines
1	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2 ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines

Selon le nombre d'enfants à naître

Nombre d'enfant à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé
2	12 semaines	22 semaines	34 semaines
2 ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

> La mère a le droit de raccourcir son congé maternité. Toutefois ce dernier ne peut être inférieur à 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

b. Montant des indemnités journalières

Lorsque la femme enceinte remplit les conditions précitées, elle a droit au versement d'indemnités journalières versées par la CPAM. Le calcul du montant de ces indemnités se fait en plusieurs étapes :

- 1. Calcul du salaire journalier de base.** Cela correspond à la somme des 3 derniers salaires bruts perçus avant la date d'interruption du travail, divisée par 91,25.
- 2. Montant maximal du salaire journalier de base :** le salaire pris en compte ne peut pas dépasser le plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur le dernier jour du mois qui précède l'arrêt (à savoir 3.377 € / bruts mensuels en 2019).
- 3. Taux forfaitaire appliqué par la CPAM.** La Caisse primaire d'assurance maladie retire à ce salaire journalier de base, un taux forfaitaire de 21%.
- 4. Montant minimal et maximal des indemnités journalières :** le montant ne peut pas être inférieur à 9,53 € ni supérieur à 87,71 € par jour.

> **À noter :** les indemnités journalières sont versées tous les 14 jours par la CPAM.

4) Droits et protection de la femme enceinte

a. Protection contre le licenciement

Dès lors que l'employeur a connaissance de la grossesse d'une salariée, il ne peut pas la licencier avant son accouchement, sauf s'il justifie :

- soit d'une faute grave de la salariée, à condition qu'elle ne soit pas liée à sa grossesse ;
- soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Pendant son congé maternité, la salariée bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement. Aucun motif ne peut dès lors être invoqué.

La protection contre le licenciement est étendue à 10 semaines après son retour dans l'entreprise (soit 10 semaines juste après son congé maternité soit 10 semaines après des congés payés juxtaposés au congé maternité). Pendant ce délai de 10 semaines, un licenciement peut tout de même avoir lieu pour les mêmes raisons que celles évoquées ci-dessus.

b. Droit de mutation

La personne employée enceinte a la possibilité de demander une mutation sur production du certificat médical de grossesse afin que son poste de travail soit moins pénible ou plus adapté à son état. Si l'employeur refuse, la question sera tranchée par le médecin du travail.

c. Interdiction de certaines conditions de travail

La loi interdit de faire travailler une femme enceinte en extérieur après 22 heures ou si la température devient négative. Il est également interdit de lui faire porter des charges lourdes.

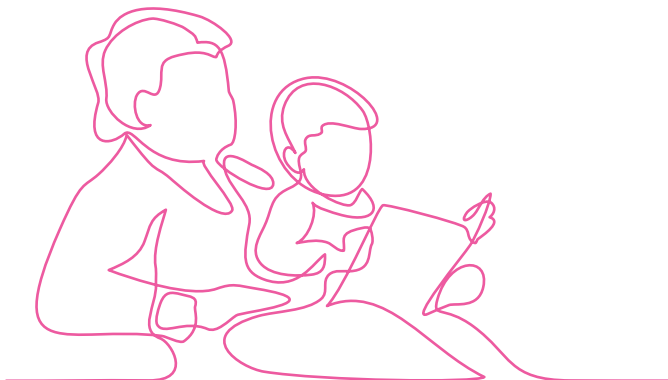
d. Autorisation d'effectuer certains contrôles médicaux

La femme enceinte peut se rendre aux contrôles médicaux obligatoires sur son temps de travail (première échographie puis les 6 mensuelles suivantes). Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif. Le salaire ne peut se voir diminuer du fait de ces absences.

> **À noter** : depuis 2014, le père de l'enfant a également le droit de s'absenter pour se rendre à 3 examens médicaux obligatoires.

e. Prise en compte de la maternité pour la retraite

Depuis juin 2014, l'intégralité des trimestres effectués pendant le congé maternité est prise en compte pour la retraite.



5) La pause d'allaitement

Il n'existe pas en France de congé spécifique qui peut être pris en cas de souhait de la mère d'allaiter son enfant. Toutefois, il est possible de prendre des « pauses d'allaitement ». Cette pause est accordée à la salariée qui en fait la demande à son employeur, pour une durée maximale allant jusqu'à 1 an de l'enfant. Cette pause est d'une heure par jour sous la forme de deux fois 30 minutes (30 minutes le matin et 30 minutes l'après-midi). Ces pauses ne sont pas rémunérées (hors conventions contraires).

> À noter : les pauses peuvent être réduites à 20 minutes si l'employeur met à disposition de ses salariées un local dédié à l'allaitement.

C. Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

À la naissance de l'enfant, le père salarié bénéficie d'un congé d'accueil de l'enfant. Ce congé est également ouvert au compagnon ou à la compagne salariée, vivant dans le même foyer que la mère de l'enfant. Pour pouvoir en bénéficier, certaines conditions doivent être remplies. Le salarié qui prend ce congé bénéficie d'une indemnisation versée par la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

> À noter : ce droit au congé est ouvert quels que soient le type de contrat de travail et l'ancienneté de la personne qui en fait la demande.

1) Démarches

a.auprès de l'employeur

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce congé doit en informer son employeur au moins 1 mois avant le début présumé de ce congé. Si le délai est respecté, l'employeur ne peut pas s'y opposer. Il est possible d'avertir son employeur de manière orale ou écrite, en précisant la date de début et de fin présumée. Il est possible de trouver un modèle de lettre de demande de congé d'accueil de l'enfant via : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R32176>

b. auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)

Le père adresse à sa CPAM l'une des pièces suivantes :

- soit la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ;
- soit la copie du livret de famille mis à jour ;

La personne salariée vivant avec la mère adresse à sa CPAM l'une des pièces suivantes :

- soit la copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ;
- soit la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable (si l'enfant est mort-né).

Elle joint à sa demande un justificatif attestant du lien avec la mère de l'enfant :

- soit un extrait d'acte de mariage ;
- soit une copie du Pacs ;
- soit un certificat de vie commune ou de concubinage de moins d'un an ou, à défaut, une attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère de l'enfant.

2) Durée et indemnisation

La durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est de 11 jours calendaires consécutifs. En cas de naissance multiple, ce congé est rallongé à 18 jours calendaires consécutifs.

Le bénéficiaire peut raccourcir ce congé. Ce congé doit commencer dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. En cas d'hospitalisation de l'enfant, il est possible de reporter ce délai jusqu'à la fin de l'hospitalisation.

Pour être indemnisé, le bénéficiaire de ce congé doit remplir plusieurs conditions :

- prendre ce congé dans les délais imposés ;
- avoir un numéro de sécurité sociale depuis au moins 10 mois à la date du début du congé ;
- avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant le début du congé (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 10.180,45 € au cours des 6 mois qui précèdent le congé) ;
- cesser toute activité salariée, même en cas de pluriactivité.

Le calcul du montant de ces indemnités se fait en plusieurs étapes :

- 1. Calcul du salaire journalier de base.** Cela correspond à la somme des 3 derniers salaires bruts perçus avant la date d'interruption du travail, divisée par 91,25.
- 2. Montant maximal du salaire journalier de base :** le salaire pris en compte ne peut pas dépasser le plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur le dernier jour du mois qui précède l'arrêt (à savoir 3.377€ / bruts mensuels en 2019).
- 3. Taux forfaitaire appliqué par la CPAM.** La Caisse primaire d'assurance maladie retire à ce salaire journalier de base, un taux forfaitaire de 21%.
- 4. Montant minimal et maximal des indemnités journalières :** le montant ne peut pas être inférieur à 9,53 € ni supérieur à 87,71 € par jour.

3) Protection contre le licenciement

Ce congé entraîne une suspension du contrat de travail. Toutefois, le bénéficiaire peut démissionner pendant le congé. Il ne peut pas être licencié (hors faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour une raison autre que le congé paternité et d'accueil de l'enfant).

D. Le congé d'adoption

Le congé d'adoption est ouvert à tout employé qui s'est vu confier un enfant :

- par le service d'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) ;
- ou par l'Agence française de l'adoption ;
- ou par un organisme français autorisé pour l'adoption ;
- ou par décision d'une autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé à entrer en France.

2) Durée et indemnisation

La durée du congé d'adoption dépend à la fois du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge et de l'éventuelle répartition de ce congé entre les parents. Lorsque le congé est réparti entre les deux parents, il ne peut être fractionné qu'en 2 périodes, la plus courte devant être au moins égale à 11 jours (18 jours en cas d'adoption multiple). Ces deux congés peuvent soit se suivre, soit être pris concomitamment.

Le début du congé coïncide en principe avec l'arrivée de l'enfant au foyer. Toutefois, il est possible de faire démarrer ce congé plus tôt, dans la limite de 7 jours consécutifs précédant l'arrivée de l'enfant.

Nombre d'enfant adopté	Nombre d'enfant déjà à charge	Durée du congé (pris par un parent)	Durée du congé (répartie entre les deux parents employés)
1	0 ou 1	10 semaines	10 semaines + 11 jours
	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 11 jours
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 18 jours

Pendant le congé d'adoption, tout parent adoptif a droit au versement d'indemnités journalières de repos s'il respecte les conditions suivantes :

- justifier de 10 mois d'immatriculation (possession d'un numéro d'assuré social) à la date d'arrivée de l'enfant au foyer ;
- et avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant la date d'arrivée de l'enfant au foyer, ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 1015 fois le Smic horaire au cours des 6 derniers mois précédant la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

Le calcul du montant de ces indemnités se fait en plusieurs étapes :

- 1. Calcul du salaire journalier de base.** Cela correspond à la somme des 3 derniers salaires bruts perçus avant la date d'interruption du travail, divisée par 91,25.
- 2. Montant maximal du salaire journalier de base :** le salaire pris en compte ne peut pas dépasser le plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur le dernier jour du mois qui précède l'arrêt (à savoir 3.377€ / bruts mensuels en 2019).
- 3. Taux forfaitaire appliqué par la CPAM.** La Caisse primaire d'assurance maladie retire à ce salaire journalier de base, un taux forfaitaire de 21%.
- 4. Montant minimal et maximal des indemnités journalières :** le montant ne peut pas être inférieur à 9,53 € ni supérieur à 87,71 € par jour.

> À noter : pendant le congé d'adoption, le contrat de travail est suspendu. L'employé qui en bénéficie, dispose également d'une protection contre le licenciement. Ce dernier peut également bénéficier d'un congé supplémentaire non rémunéré de 6 semaines maximum s'il se rend à l'étranger, dans un Département d'Outre-mer ou dans une Collectivité d'Outre-mer pour adopter un enfant.

A. Le congé maternité

Le congé maternité au Luxembourg est ouvert à toute femme qui exerce une activité professionnelle. Il est composé d'un congé prénatal et d'un congé postnatal.

1) Conditions

Par principe, toute femme qui travaille et qui, par conséquent est soumise aux cotisations sociales, a droit au bénéfice d'un congé maternité. Tel est le cas de la femme employée, apprentie ou encore indépendante. Le congé maternité légal peut être remplacé par des dispositions conventionnelles si elles sont plus favorables.

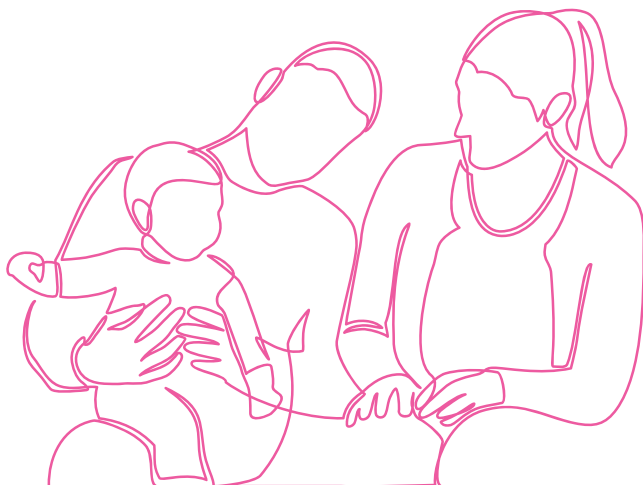
Pour pouvoir bénéficier de ce congé, une condition d'assurance est posée : la femme enceinte doit être affiliée à l'assurance maladie-maternité au Luxembourg à titre obligatoire pendant au moins 6 mois au cours des 12 mois qui précèdent le congé.

2) Démarches

L'employée doit prévenir la Caisse nationale de santé (CNS) en lui transmettant un certificat médical qui indique la date présumée de l'accouchement. Ce certificat médical doit être établi au cours des 12 dernières semaines de grossesse. Un outil est disponible sur le site de la CNS. Il permet de déterminer le premier jour où le certificat sera valable en fonction de la date d'accouchement inscrite sur le certificat : <https://cns.public.lu/fr/outils-simulateurs/calcul-du-conge-de-maternite.html>.

La femme enceinte doit également transmettre un certificat médical à son employeur pour pouvoir prétendre au congé maternité. Ce certificat est à remettre à l'employeur au cours des 12 dernières semaines de grossesse.

> À noter : si l'employée souhaite disposer d'un congé parental après son congé maternité, elle doit en faire la demande au plus tard 2 mois avant le début du congé maternité.



3) Déroulement et indemnisation

Le congé maternité se décompose **en deux périodes** : le congé prénatal et le congé postnatal.

Le congé prénatal :

Il commence **8 semaines** avant la date présumée de l'accouchement. Cette date est attestée par un certificat médical récent :

- si l'accouchement a lieu avant la date présumée : les jours de congé qui n'ont pas été utilisés se reportent au congé postnatal ;
- si l'accouchement a lieu après la date prévue par le certificat médical : le congé prénatal est prolongé jusqu'au jour de l'accouchement. La durée du congé postnatal n'est pas réduite pour autant.

Le congé postnatal :

Il a une durée de 12 semaines qui débute après le jour de l'accouchement.

> À noter : après l'accouchement une copie de l'acte de naissance est à remettre à la Caisse nationale de santé au Service indemnités Pécuniaires :

CNS - indemnités pécuniaires

125, route d'Esch - L-2979 Luxembourg - Grand-Duché de Luxembourg

Tél. : (+352) 27 57 - 1

Montant

La femme qui exerce une activité professionnelle bénéficie d'une indemnité pécuniaire pendant son congé maternité. Elle correspond au salaire le plus élevé perçu au cours des 3 mois qui précèdent le congé maternité. Ce montant est éventuellement augmenté de la moyenne des compléments et accessoires perçus au cours des 12 mois qui précèdent ce congé.

> À noter : cette indemnité ne peut pas être inférieure au salaire social minimum mensuel (pour les femmes à temps partiel, le salaire social pris en compte correspond au minimum horaire). Elle ne peut pas non plus être supérieure à 5 fois ce salaire.

Attention : l'indemnité de maternité ne peut pas être cumulée avec une indemnité de maladie ou avec un autre revenu professionnel.

4) Droits et protection de la femme enceinte

a. Protection contre le licenciement

La femme enceinte est protégée contre le licenciement pendant toute la durée de sa grossesse ainsi que pendant les 12 semaines qui suivent son accouchement. Si un licenciement a lieu pendant ce délai, il lui suffit d'apporter la preuve de sa grossesse avec un certificat médical pour annuler le licenciement.

> À noter : seul le licenciement avec préavis est concerné par cette mesure. En cas de faute grave de l'employée, cette dernière peut être licenciée tout en étant enceinte.

De plus, lorsque le congé maternité intervient pendant la période d'essai, celle-ci est suspendue. Elle reprend à la fin du congé maternité, soit 12 semaines après l'accouchement.

b. Maintien des droits et avantages liés au contrat de travail

Le contrat de travail est maintenu pendant l'intégralité du congé maternité. Cela signifie que l'employeur doit prendre en considération le congé maternité pour le calcul des jours de congé. Il en est de même pour le calcul de l'ancienneté de l'employée. Enfin, elle doit pouvoir conserver les avantages acquis avant son congé maternité et retrouver à l'issue de celui-ci son emploi ou un emploi équivalent.

c. Dispense de travail et réglementation du travail de nuit

La femme enceinte ne peut pas être obligée par son employeur d'effectuer des heures supplémentaires. La loi qualifie un certain nombre de travaux comme dangereux pour la santé et la sécurité d'une femme enceinte ou allaitante et distingue deux catégories de travaux à risques :

- les travaux liés à des risques dus à des agents physiques ;
- les travaux liés à des risques dus à des agents biologiques ou chimiques.

Pour ce genre de travaux, l'employeur est tenu d'aménager provisoirement les conditions ou le temps de travail. Si un tel aménagement s'avère impossible, la femme enceinte doit être affectée à un autre poste de travail avec maintien de son salaire. En cas d'impossibilité d'une autre affectation, la femme enceinte est dispensée du travail.

La femme enceinte ne peut être tenue de travailler entre dix heures du soir et six heures du matin, lorsque **sur avis du médecin du travail compétent**, ce n'est pas favorable à sa sécurité ou à sa santé. Il en est de même pour la femme allaitante jusqu'à la date du premier anniversaire de l'enfant.

d. Démission sans préavis

Pendant son congé maternité, la femme bénéficie d'un droit de démission sans préavis spécifique. En effet, la femme employée qui souhaite, à l'expiration de son congé maternité, se consacrer uniquement à l'éducation de son enfant, peut démissionner sans préavis ni indemnité de rupture. Pour ce faire, il est nécessaire de transmettre à l'employeur une lettre de démission suite au congé maternité.

De plus, pendant un an, elle bénéficie d'une priorité de réembauchage avec tous les avantages qu'elle avait avant de démissionner. Attention toutefois : cela ne fonctionne pas pour changer d'employeur !

5) La pause d'allaitement

L'employeur est tenu d'accorder un temps d'allaitement au cours d'une journée normale de travail à l'employée qui allaite son enfant et qui en fait la demande. Ce temps d'allaitement se compose de deux périodes de 45 minutes. La première période est prise au début de sa journée de travail et la seconde à la fin de son horaire journalier.

Toutefois, si la journée de travail n'est interrompue que par une pause d'une heure ou si l'employée ne peut pas allaiter dans les environs du lieu de travail, il est possible de ramener les deux périodes en un seul temps d'allaitement de 90 minutes.

B. Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

À la naissance d'un enfant, les pères employés ont droit à un congé exceptionnel de 10 jours. Les jours de congés sont en principe fixés selon les souhaits de l'employé, sauf si les intérêts de l'entreprise s'y opposent.

1) Démarches

L'employé doit informer par écrit son employeur 2 mois avant les dates prévisibles auxquelles il souhaite prendre congé. Cette demande doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant de la date présumée de l'accouchement.

Si le délai de 2 mois de préavis n'est pas respecté, l'employeur a la possibilité de réduire ce congé à deux jours.

> À noter : *le congé paternité est fractionnable mais doit être pris dans les deux mois de la naissance de l'enfant.*

2) Déroulement

Le congé paternité doit être pris dans les deux mois de la naissance de l'enfant. Si l'employeur et l'employé n'arrivent pas se mettre d'accord sur la date du congé paternité, ce dernier sera pris par défaut en une fois directement à la naissance de l'enfant. En cas de maladie pendant le congé paternité, ce dernier n'est pas reporté du fait de la maladie.

> À noter : *en cas de naissance multiple, seul un congé paternité peut être pris étant donné que l'événement qui donne accès à ce congé est la naissance.*

3) Indemnisation

L'employé à temps partiel peut également bénéficier de 10 jours de congé paternité. Néanmoins, son indemnisation tiendra compte de sa situation. L'employé à temps plein bénéficie d'une indemnité versée par son employeur et pris en charge par l'État à partir du 3^{ème} jour. Le montant de cette indemnité équivaut au salaire habituel du travailleur. Toutefois, le salaire pris en compte ne peut pas dépasser cinq fois le montant du salaire social minimum.

C. Le congé d'adoption

Le congé d'adoption est ouvert aux employés qui adoptent un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans. Ce congé permet à l'un ou à l'autre conjoint de s'occuper de l'enfant arrivé dans la famille. Si les deux conjoints remplissent les conditions pour demander le congé, ils devront choisir lequel des deux bénéficiera du congé.

> À noter : *le conjoint qui ne remplit pas les conditions pour le congé d'accueil aura droit à 10 jours de congé extraordinaire (même fonctionnement que le congé paternité).*

1) Conditions

Pour bénéficier du congé d'adoption ainsi que d'une indemnité pécuniaire couvrant ce congé, la personne qui en fait la demande doit avoir été affiliée à l'assurance maladie-maternité à titre obligatoire pendant 6 mois au moins au cours des 12 mois qui précèdent la date de début du congé.

2) Démarches

L'employé qui souhaite bénéficier de ce congé doit entreprendre deux démarches :

- 1° Il doit en faire la demande à son employeur. Pour ce faire, il doit lui transmettre une attestation délivrée par le tribunal prouvant que la procédure d'adoption a été introduite, ou l'accord à la poursuite de la procédure établie par le Ministère de l'Éducation Nationale.
- 2° Il doit également transmettre cet accord à la poursuite ou la requête en adoption à la Caisse nationale de santé. Il doit joindre à sa demande ses coordonnées, ainsi que la date du début du congé d'accueil convenue avec l'employeur.

3) Déroulement et indemnisation

Le congé d'accueil a une durée de 12 semaines à partir de la date communiquée à la Caisse nationale de santé. Pendant ce congé, l'employé perçoit une indemnité pécuniaire qui correspond à la rémunération de base la plus élevée qu'il a reçue au cours des 3 mois précédant le congé d'accueil. Ce montant est éventuellement majoré en prenant en compte la moyenne des compléments et accessoires perçus au cours des 12 mois précédant le congé.

> À noter : *cette indemnité ne peut être ni inférieure au salaire social minimum ni supérieure à 5 fois le salaire social minimum.*

4) Droits et protection de l'employé

À la fin du congé d'accueil, il est possible de prendre un congé parental à temps plein ou à mi-temps. L'employé en congé parental est également protégé contre le licenciement avec préavis (il ne peut être licencié qu'en cas de faute grave de son fait).

L'employé a également le droit de bénéficier de ce congé d'accueil pendant sa période d'essai s'il a un contrat à durée indéterminée. Cette dernière sera suspendue et reprendra à la fin du congé d'accueil. L'employé est également protégé durant cette période ainsi que durant le congé parental éventuel du licenciement avec préavis.

Enfin, si l'employé ne souhaite pas reprendre le travail à la fin de son congé d'accueil, il peut démissionner sans préavis ni indemnité de rupture, s'il démissionne pour s'occuper exclusivement de son enfant. Il dispose également d'une priorité de réembauchage pendant un an.

> À noter : *le congé d'accueil est assimilé à une période de travail effectif. Cela signifie que cette période est prise en compte dans le calcul des jours de congé légaux, de l'ancienneté de l'employé ainsi que de ses avantages éventuels.*

II – Les congés parentaux



EN ALLEMAGNE

A. Conditions

Il s'agit d'un **congé sans solde** permettant de rester chez soi pour s'occuper de son enfant pendant une période maximum **de deux années**. Ce droit existe jusqu'à **l'achèvement de la 3^{ème} année de vie** de l'enfant. Les deux années **peuvent être reportées jusqu'aux 8 ans** de l'enfant.

Pour un congé parental à temps plein, le salarié peut solliciter un congé parental si :

- il existe une relation de travail ;
- il vit avec l'enfant dans un ménage commun ;
- la personne concernée s'occupe principalement elle-même de l'enfant.

Pour un congé parental à temps partiel, le salarié peut solliciter un congé à temps partiel si :

- l'entreprise dans laquelle il travaille emploie plus de 15 salariés ;
- il est employé depuis 6 mois minimum par son entreprise.

Le temps de travail hebdomadaire doit être porté à une durée allant de 15 à 30 heures.

Le congé doit être d'une durée minimum de deux mois.

B. Démarches

• Congé parental à temps plein :

Le salarié **n'a pas besoin de l'autorisation de son employeur**. Néanmoins, celui-ci doit être informé de la période, et de la durée du congé. Si la mère souhaite prendre le congé parental directement après le congé de maternité (ou après la naissance de l'enfant pour le père), elle doit en informer son employeur au plus tard une semaine après la naissance de l'enfant, soit 7 semaines à l'avance (5 semaines pour un prématuré ou en cas de naissance multiple).

En cas de report pendant la période allant de trois ans jusqu'aux 8 ans de l'enfant, l'employeur doit en être **informé au plus tard 13 semaines** avant le début de ce congé.

• Congé parental à temps partiel :

L'employeur ne peut pas refuser le congé parental, sauf dans le cas où une raison « urgente » au sein de l'entreprise ne l'y oblige.

Le salarié doit demander la réduction de son temps de travail à son employeur au plus tard **7 semaines avant la date souhaitée du début du congé**.

C. Effet sur le contrat de travail

Le contrat de travail **est suspendu** pendant le congé ; l'employeur est tenu de conserver l'emploi du bénéficiaire, ou un emploi **similaire correspondant à ses qualifications avec une rémunération équivalente**.

Il est protégé pendant cette période contre le licenciement, **sauf** en cas de faute grave de sa part ou si l'employeur a obtenu l'accord préalable de l'Inspection du travail et des services pour la sécurité. Cette protection court à partir du moment où il/elle a demandé le congé à son employeur et **pendant toute la durée du congé**.

Les congés annuels peuvent être réduits d'un douzième pour chaque mois calendaire plein de congé parental effectif. En l'absence d'activité à temps partiel pendant le congé parental, les congés de repos restants pourront être pris à la fin du congé parental, dans le courant de l'année ou l'année suivante. En revanche, s'ils ne sont pas pris dans l'année en cours ou l'année suivante, les congés non pris seront perdus. Si la relation de travail se termine pendant ou au terme du congé parental, les congés restants seront payés.

D. Présentation de la demande / formalités

Le congé parental ne requiert pas l'accord de l'employeur. Celui-ci doit toutefois être informé par écrit sept semaines avant le début du congé parental.

Cette communication doit indiquer pour quelles périodes les parents entendent bénéficier du congé parental. À ce sujet, il est à noter que :

- le congé parental (d'une durée maximale de deux ans) peut en général être réparti sur trois périodes ;
- le congé maternité (délai de protection) est décompté du congé parental ;
- la détermination des périodes est contraignante, si bien que le congé parental fixé avec l'employeur non pris pendant ces deux années est perdu ;
- une réduction ou une prolongation du congé parental dans cette période n'est possible qu'avec l'accord de l'employeur.

> Congé parental pour les frontaliers

Les frontaliers résidant en France et travaillant en Allemagne peuvent prétendre au congé parental selon la Bundesgesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG). En revanche, pour les parents domiciliés en Allemagne et employés en France souhaitant bénéficier de l'allocation parentale allemande, il n'y a aucun caractère automatique. L'employeur français n'est pas soumis à la loi allemande et n'est pas tenu d'accorder un congé parental aux parents domiciliés en Allemagne pour leur permettre de percevoir l'allocation parentale. Dans cette situation, les frontaliers peuvent essayer de convenir individuellement avec leur employeur d'une interruption de l'activité professionnelle ou d'une réduction du temps de travail à 30 heures par semaine maximum.

E. L'allocation parentale

1) Principe

L'allocation parentale est une prestation versée par l'État aux parents ayant décidé d'interrompre ou de réduire leur activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant après sa naissance.

2) Bénéficiaires

En principe, l'allocation parentale est due à toute personne qui :

- réside ou séjourne habituellement en Allemagne ;
- vit dans le même foyer que son enfant ;
- élève elle-même cet enfant ;
- et n'exerce aucune activité rémunérée ou exerce une activité rémunérée pour un maximum de 30 heures/semaine.

La loi prévoit quelques exceptions à ces conditions ; en effet les conjoints, les partenaires et les parents adoptifs ont droit à l'allocation, pour autant qu'ils remplissent les autres conditions. Les parents ayant déclaré pour l'année précédant la naissance un revenu imposable de plus de 250.000 € (célibataires) ou 500.000 € (couples) ne peuvent prétendre à l'allocation parentale.

Si plusieurs personnes (par exemple, les deux parents) remplissent les conditions d'attribution, elles doivent désigner un seul bénéficiaire pour les versements mensuels. Cette décision, mentionnée dans la demande, peut être modifiée pendant la durée du versement de l'allocation, même avec effet rétroactif, toutefois uniquement pour les trois derniers mois précédant la demande de modification.

> Allocation parentale pour les frontaliers

Les frontaliers français employés en Allemagne **peuvent prétendre à l'allocation parentale allemande**. Néanmoins, lorsqu'ils ont la possibilité de percevoir des prestations comparables dans leur pays de résidence, les administrations examinent à quel pays revient la compétence prioritaire. Cet examen est d'autant plus important qu'il permet de calculer le montant des prestations versées dans les deux pays. Il en est de même pour les frontaliers domiciliés en Allemagne qui travaillent en France.

Étant donné que l'allocation parentale allemande est comparable, de par son montant, à une prestation versée au titre de compensation de salaire, on peut s'attendre à ce que, dans de nombreux cas, cette allocation constitue la prestation familiale la plus importante au sein de la Grande Région Saar-Lor-Lux. Lors de la demande, il faut notamment vérifier si l'allocation est versée dans son intégralité par l'Allemagne ou sous forme d'allocation différentielle en fonction des prestations octroyées par la France. Dans le second cas, il convient de formuler des demandes dans les deux pays.

3) Montant de l'allocation parentale

• En cas de cessation complète d'activité après la naissance :

L'allocation parentale est en principe de 67% du revenu moyen des 12 derniers mois précédant la naissance, pour un minimum de 300 € et un maximum de 1.800 € par mois.

Si le revenu moyen était inférieur à 1.000 € par mois, le pourcentage par rapport au revenu de référence est augmenté. Pour les revenus moyens supérieurs à 1.200 €, le pourcentage est diminué progressivement à 65% du revenu de référence.

• En cas de temps partiel après la naissance :

En cas de temps partiel après la naissance, le salarié subit une diminution de son salaire. L'allocation parentale, versée en complément du salaire net, correspond à 65% de la différence entre le salaire net avant la naissance et le salaire net après la naissance.

En cas de naissance multiple, un seul droit à allocation parentale est accordé ; pour chaque enfant supplémentaire un complément pour naissance multiple d'un montant de 300 € est versé.

Si un autre enfant de moins de trois ans ou deux enfants ou plus de moins de six ans vivent encore dans le foyer, une prime pour frères et sœurs égale à 10% de l'allocation parentale, pour un montant minimal de 75 €, est versée.

> Montant de l'allocation parentale pour les frontaliers

Le calcul de l'allocation parentale des frontaliers se fonde sur un calcul net fictif, c'est-à-dire après déduction des impôts et des charges sociales, sur le salaire brut. Les services compétents ont la faculté, à la demande de l'intéressé, de déduire l'impôt du pays de résidence (sur présentation de l'avis d'imposition français).

• Personnes qui recevaient l'Arbeitslosengeld II (Harz IV) avant la naissance :

Une allocation parentale, d'un montant forfaitaire de 300 €, est versée au bénéficiaire. Toutefois, l'allocation Arbeitslosengeld II est déduite du même montant.

• Personnes qui travaillaient en contrat mini-job avant la naissance :

L'allocation parentale forfaitaire (300 €) vient s'ajouter à la rémunération perçue par le biais du mini-job.

Démarches

Le formulaire de demande est disponible auprès de la caisse d'allocation familiale du lieu de résidence, ou sur le site www.familienportal.de. Une demande doit être effectuée une fois par parent et par enfant.

Durée de versement

L'allocation parentale traditionnelle (Basiselterngeld, allocation parentale de base) est versée **pendant douze mois**. Elle peut être accordée pendant deux mois supplémentaires (soit quatorze mois au total) si le deuxième parent diminue pendant cette période son revenu par réduction de son temps de travail (Partnermonate, mois du partenaire).

> À noter : l'allocation de maternité et le complément de l'employeur sont décomptés de la durée de versement de l'allocation parentale.

Depuis 2015, il existe l'**allocation parentale « Plus »**. Celle-ci permet de recevoir 50% de l'allocation parentale de base, toutefois sur une durée deux fois plus longue (**24 au lieu de 12 mois**). L'allocation parentale « Plus » peut être combinée avec un revenu professionnel à temps partiel. Le montant de l'allocation dépend du montant du revenu.

Les parents ont la faculté de choisir entre les deux types d'allocation parentale. Il est également possible de combiner l'allocation parentale de base et l'allocation parentale « Plus ».



EN BELGIQUE

A. Conditions

Le travailleur peut bénéficier d'un congé parental dès lors qu'est respectée la condition de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise dans les 15 mois précédant la demande de congé.

Ce droit est ouvert :

- à la mère ;
- au père ;
- au parent adoptant un enfant de moins de 12 ans.

> À noter : à défaut d'avoir 12 mois d'ancienneté, le congé parental n'est qu'une possibilité que l'employeur a droit de refuser.

B. Formalités

1) Auprès de l'employeur

Le demandeur doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre contre signature de décharge. Cette lettre comporte le nom du congé, sa forme, la date de début, la durée souhaitée ainsi que la répartition du congé si ce dernier est partiel. L'employé doit envoyer un écrit par enfant. Si le congé parental choisi est le congé fractionné, le travailleur doit faire autant de demandes que de périodes de congé. Une copie de l'acte de naissance est à joindre.

Cette lettre doit lui être adressée au plus tard deux mois à l'avance et au plus tôt trois mois à l'avance. L'employeur ne peut pas refuser le congé parental, mais il peut le repousser au maximum de 6 mois pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise.

2) Auprès de l'Office Nationale de l'Emploi (ONEM)

Lorsque l'employé s'est mis d'accord avec son employeur sur les dates et la forme du congé parental, il peut introduire une demande auprès de l'ONEM. Il est nécessaire de remplir une demande d'allocations d'interruption, car elle permet à l'ONEM de comptabiliser la période accordée. Cette demande peut être faite par voie électronique.

- > Ce formulaire doit être envoyé également si le demandeur ne formule aucune demande d'allocation.
- > Il est nécessaire d'introduire une demande par période de congé parental car une demande n'est valable que pour une seule forme de congé parental et une seule période ininterrompue. Il faut donc introduire autant de demandes que de périodes ininterrompues, sachant qu'il est possible de prendre une partie de son congé parental à temps complet, une partie à temps partiel et une partie de manière fractionnée.

C. Durée et modalités du congé parental

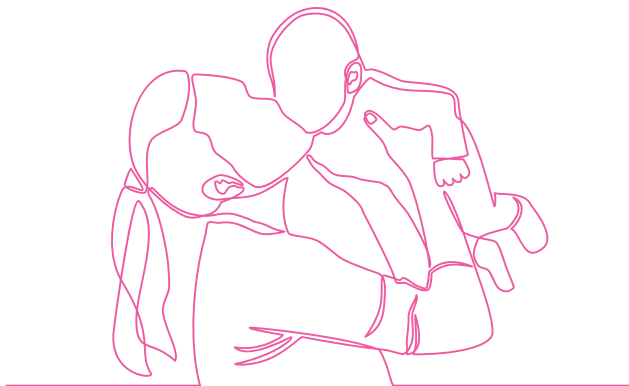
Le point de départ du congé parental peut intervenir à tout moment avant le 12^{ème} anniversaire de l'enfant. Le congé parental prend fin au plus tard, au douzième anniversaire de l'enfant.

Le demandeur a le choix dans le mode de congé parental :

- soit un congé complet au maximum de 4 mois (fractionnable par périodes d'un mois) pendant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- soit une activité à temps partiel si l'activité initiale était à temps plein, il peut alors choisir entre :
 - > une occupation à mi-temps pendant une période maximale de 8 mois (fractionnable par période de deux mois) ou ;
 - > une réduction du temps de travail d'1/5^{ème} pendant une période maximale de 20 mois (fractionnables par période de 5 mois) ou ;
 - > une réduction du temps de travail d'1/10^{ème} pendant une période maximale de 40 mois (fractionnable par période de 10 mois) sur accord de l'employeur.

D. Effet sur le contrat de travail

Le demandeur bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant toute la durée du congé parental. Mais cette protection n'est pas absolue : l'employeur garde la possibilité de le licencier en cas de faute grave ou pour un motif légitime indépendant du congé. Cette protection prend fin 3 mois après son retour de congé.



E. Indemnisation du congé parental

Afin de compenser la diminution de revenus consécutive au congé parental, l'État belge octroie une allocation forfaitaire mensuelle par le biais de l'ONEM. Le montant de l'allocation est forfaitaire. En 2019, les montants sont les suivants :

Âge	Interruption complète du temps de travail		Interruption partielle à ½ du temps de travail		Interruption 1/5 ^{ème} du temps de travail		Interruption à 1/10 ^{ème} du temps de travail	
	Moins de 50 ans	À partir de 50 ans	Moins de 50 ans	À partir de 50 ans	Moins de 50 ans	À partir de 50 ans	Moins de 50 ans	À partir de 50 ans
Montants bruts en €	834,90		417,44	562,77	141,62	212,42	70,81	106,21
Montants bruts majorés travailleur isolé en €	1.313,48		656,74		190,44	262,69	131,34	

Afin d'en bénéficier, il est nécessaire de remplir et faire signer par l'employeur un formulaire C61-FS que peut fournir l'ONEM, téléchargeable sur son site à l'adresse :

<https://www.onem.be/fr/formulaires/c61-conge-parental>



Tout parent qui travaille en France, et qui remplit les conditions d'octroi, a droit à un congé parental pour un même enfant.

A. Conditions

Pour pouvoir bénéficier du congé parental, le demandeur doit avoir au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise. Le congé parental peut être pris dès la fin du congé maternité, jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Le demandeur a le choix entre deux formes de congé parental :

- un congé parental à temps complet ;
- un congé parental à temps partiel. Dans cette situation, le contrat de travail doit comporter une durée minimale de travail de 16 heures par semaine.

L'employeur n'a pas la possibilité de refuser un congé parental qui a été demandé en bonne et due forme. Il ne peut pas non plus refuser la demande de temps partiel. Toutefois, dans ce dernier cas, si l'employeur et le demandeur ne sont pas d'accord sur les horaires de travail à prester, c'est l'employeur qui décide des horaires de travail du demandeur.

B. Formalités

La demande de congé parental doit être introduite auprès de l'employeur par écrit et envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette demande doit être introduite :

- 2 mois avant ;
- ou 1 mois avant lorsque le congé parental vient à la suite directe du congé maternité.

C. Durée

Le congé parental peut être pris au maximum une année. Il est renouvelable deux ans. La demande de renouvellement de l'employé doit être faite dans les mêmes formes que la première demande de congé parental, au plus tard 1 mois avant la fin de la première période de congé parental (à la fin du 11^{ème} mois).

Dans tous les cas, le congé parental ne peut pas aller au-delà des 3 ans de l'enfant. Il existe une exception en cas d'adoption : les parents qui adoptent un enfant qui a entre 3 et 16 ans ont la possibilité de demander un congé parental pour une durée maximale d'une année non renouvelable.

D. Indemnisation

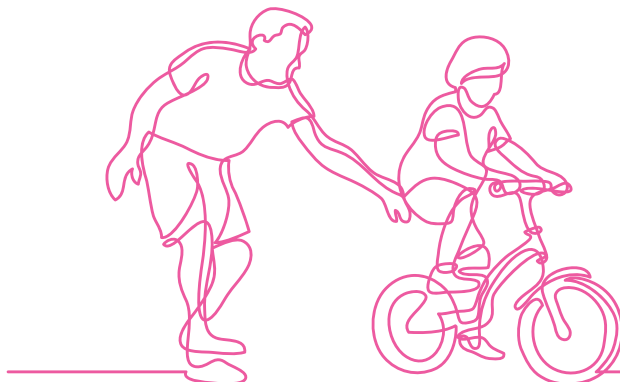
Pendant le congé parental complet, le salaire est entièrement suspendu. Pendant le congé parental partiel, le salaire est dû au prorata du temps travaillé. La Caisse primaire d'assurance maladie n'indemnise pas le congé parental en France. Les possibilités de rémunération de la personne qui demande le congé parental sont les allocations familiales et parentales :

- prime de naissance (non éligible pour les frontaliers) ;
- l'allocation de base ;
- la prestation d'éducation partagée de l'enfant (PreParE) ;
- le complément libre choix mode de garde.

En fonction de sa situation familiale et professionnelle, le demandeur frontalier pourra bénéficier de ces allocations dans les mêmes conditions que les allocations familiales et parentales. Elles sont versées par la Caisse d'allocations familiales (Caf).

La prestation d'éducation partagée peut être versée au maximum pendant 6 mois à chacun des parents. La durée du congé parental peut donc ne pas coïncider avec le versement d'allocations. En cas d'interruption complète de carrière, le montant de la PreParE est de 397,20 € bruts par mois en 2019.

> À noter : en France, il n'existe pas de protection spéciale contre le licenciement. L'employeur n'a toutefois pas la possibilité de licencier son salarié pour un motif lié à ce congé parental.



Tout parent travaillant au Grand-Duché du Luxembourg, et qui remplit les conditions d'octroi, a droit à un congé parental pour le même enfant.

Deux congés parentaux indemnisés peuvent être accordés.

Premier congé parental : il doit être pris par l'un des parents successivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, sous peine de perte du droit et de l'indemnité du congé parental.

Il existe cependant des exceptions à cette obligation. En cas de famille monoparentale, le parent avec lequel vit l'enfant n'ayant droit qu'à un seul congé parental, ne devra pas prendre le congé parental immédiatement après le congé de maternité ou le congé d'accueil, mais il pourra le prendre plus tard. Cependant il doit prendre son congé avant le 6^{ème} anniversaire de l'enfant.

Si un seul des parents a droit au congé parental du fait notamment que l'autre ne travaille pas, il peut choisir entre le 1^{er} et le 2^{ème} congé parental.

Second congé parental : il doit être pris par l'autre parent avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de six ans accompli.

Les parents qui travaillent tous les deux au Luxembourg et qui remplissent les conditions d'octroi ont chacun un droit individuel au congé pour le même enfant. Si un seul des deux parents travaille au Luxembourg, il aura le choix entre le 1^{er} congé et le second congé parental.

A. Conditions

Le demandeur doit remplir des conditions pour pouvoir bénéficier d'un congé parental :

- élever dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonner principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental. En cas de couple séparé, un jugement de garde précisant que le demandeur a la garde de l'enfant est demandé. Si l'enfant fait l'objet d'une garde alternée, l'accord de l'autre parent est demandé pour que l'enfant puisse vivre dans le ménage du demandeur pendant la durée du congé parental ;
- être affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental ;
- être occupé du chef d'un ou de plusieurs contrats de travail ou d'un contrat d'apprentissage pendant toute la durée du congé parental. Attention : le parent détenteur d'un contrat d'apprentissage n'a droit qu'au congé parental à plein temps de 6 ou de 4 mois ;
- disposer d'un ou de plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine ;
- n'exercer aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps ou exercer pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental ou réduite à raison de vingt pourcent par semaine ou sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois en cas de congé parental fractionné.

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.

B. Démarches

1) Auprès de l'employeur

Les formalités diffèrent selon le type de congé parental.

Premier congé parental : le salarié doit faire la demande à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception **au plus tard 2 mois** avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption, la demande doit parvenir à l'employeur au plus tard avant le début du congé d'accueil. L'employeur peut refuser le congé si la demande n'a pas été notifiée dans les formes et délais légaux. L'employeur ne peut ni refuser ni reporter le 1^{er} congé demandé en bonne et due forme.

Second congé parental : le salarié doit en faire la demande à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception 4 mois avant le début du congé parental demandé.

2) Auprès de la Caisse pour l'Avenir des enfants (CAE)

Pour pouvoir toucher l'indemnité de congé parental, il faut introduire une demande écrite auprès de la Caisse pour l'avenir des enfants. Cette demande se présente sous forme d'un formulaire préétabli à retirer à la CAE ou à télécharger sur son site internet www.cae.public.lu -rubrique Plus - rubrique « démarches » - rubrique formulaire. Ce formulaire, dûment rempli et certifié par l'employeur, doit être retourné à la CAE dans les plus brefs délais possible.

Certaines pièces justificatives doivent être versées avec la demande et d'autres sont à envoyer après la naissance.

Pour le 1^{er} congé parental, il est nécessaire de joindre à la demande :

- un relevé d'identité bancaire ;
- pour les non-résidents, un certificat de résidence de date récente reprenant tous les membres de la famille.

À envoyer à la CAE après la naissance :

- un acte de naissance ;
- pour les non-résidents, un certificat de résidence de date récente reprenant tous les membres de la famille.

À envoyer ultérieurement à la CAE en cas d'adoption :

- une copie de la requête en adoption avec la date de dépôt au tribunal (pour les non-résidents, un certificat de résidence de date récente reprenant tous les membres de la famille) ;
- pour les non-résidents, un certificat de résidence de date récente reprenant tous les membres de la famille.

Pour le 2^e congé parental (jusqu'à l'âge de 6 ans de l'enfant et 12 en cas d'adoption)

À joindre avec la demande en cas de naissance :

- un acte de naissance ;
- un relevé d'identité bancaire ;
- pour les non-résidents, un certificat de résidence de date récente reprenant tous les membres de la famille.

À joindre avec la demande en cas d'adoption :

- une copie de la requête en adoption avec la date de dépôt au tribunal (jugement d'adoption si disponible) ;
- un relevé d'identité bancaire ;
- pour les non-résidents, un certificat de résidence de date récente reprenant tous les membres de la famille.

C. Durée du congé parental

Depuis le 1^{er} décembre 2016, en fonction de la durée de travail inscrite dans son contrat de travail, le parent peut bénéficier d'un congé parental suivant l'une ou l'autre des formes reprises ci-après.

1) Congé parental de 4 ou de 6 mois à plein temps

Chaque parent, qu'il soit occupé à temps plein ou à temps partiel (pour autant qu'il soit occupé au moins 10 heures par semaine), a droit, à sa demande, à un **congé parental de 4 ou de 6 mois par enfant**.

En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le **congé parental est accordé intégralement pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption**. La demande du congé parental s'applique à tous les enfants visés.

2) Congé parental de 8 ou de 12 mois à temps partiel

Chaque parent, dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement / l'entreprise, peut prendre un congé parental à temps partiel de 8 ou de 12 mois, avec l'accord de son employeur.

Dans ce cas, **la durée de travail presté pendant le congé parental à temps partiel doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental**.

3) Congé parental fractionné

Chaque parent détenteur d'un contrat de travail à temps plein peut prendre, en accord avec son employeur, un congé parental fractionné.

Deux modalités de congé parental fractionné sont possibles :

- congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison d'un jour de travail par semaine (soit 20% de la durée de travail) sur une période de 20 mois ;
- congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de 20 mois.

	Durée maximale de travail	Travail entre 20h et 40h par semaine	Interruption 1/5 ^{ème} du temps de travail
1 Employeur	Choix entre : <ul style="list-style-type: none">• Congé parental à temps plein (4 ou 6 mois)• Congé parental à temps partiel (8 ou 12 mois)• Congé parental fractionné :<ul style="list-style-type: none">- 4 mois pendant 20 mois- 1 jour par semaine pendant 20 mois	Choix entre : <ul style="list-style-type: none">• Congé parental à temps plein (4 ou 6 mois)• Congé parental à temps partiel (8 ou 12 mois)	<ul style="list-style-type: none">• Congé parental à temps plein
Plusieurs Employeurs	Congé à temps plein 4 ou 6 mois	Congé à temps plein 4 ou 6 mois	Congé à temps plein 4 ou 6 mois

4) L'employeur peut-il refuser ou reporter le congé parental

Dans le cas d'un salarié lié par un contrat à durée indéterminée comportant une clause d'essai, le droit au congé parental ne peut prendre effet et le congé ne peut être demandé qu'après l'expiration de la période d'essai.

A. LES POSSIBILITÉS DE REFUS

Concernant une demande de congé parental à temps plein de 4 ou de 6 mois : l'employeur est tenu d'accorder le congé parental à temps plein de 4 ou de 6 mois demandé dans les formes et délais légaux. S'il s'agit du 2^{ème} congé parental, l'employeur peut exceptionnellement demander le report du congé parental à une date ultérieure.

Concernant une demande de congé parental à temps partiel de 8 ou de 12 mois ou de congé parental fractionné : l'employeur peut refuser d'accorder un congé parental à temps partiel ou un congé parental fractionné.

Dans le cadre du refus du congé parental fractionné, la procédure et ses formalités sont expressément prévues par la loi.

Un nouvel employeur peut refuser d'accorder un congé parental à un salarié embauché depuis moins de 12 mois.

B. LE REPORT DU CONGÉ PARENTAL

1^{er} congé parental

L'employeur ne peut pas reporter la période du 1^{er} congé parental. L'employeur peut seulement exiger que ce 1^{er} congé soit pris à temps plein et non à temps partiel ou fractionné.

2^{ème} congé parental

L'employeur peut exceptionnellement repousser la période du 2^{ème} congé parental à une date ultérieure pour les raisons et dans les conditions suivantes :

- lorsqu'une proportion significative d'une entreprise ou d'un département d'entreprise demande le congé parental simultanément et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée ;
- lorsque le remplacement de la personne en congé parental ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par elle ou en raison d'une pénurie de main-d'œuvre dans la branche visée ;
- lorsque le salarié est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'entreprise;
- lorsque le travail est de nature saisonnière et que la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière (dans ce cas le congé parental peut être reporté jusqu'après la période saisonnière) ;
- et lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés liés par un contrat de travail (dans ce cas le report du congé peut être de 6 mois au maximum).

Le second congé parental peut être au maximum **reporté de 2 mois**. Des prolongations du délai de report de 2 mois sont possibles (à 6 mois maximum pour les entreprises de moins de 15 salariés et jusqu'à la fin de la saison pour les entreprises ayant une activité saisonnière).

D. Indemnisation

La relation de travail est suspendue pendant le congé parental. Par conséquent, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer le salarié **pendant le congé parental de 4 ou de 6 mois à plein temps**. Si le choix fait est celui du congé parental de 8 ou de 12 mois à temps partiel, le salarié a droit à 50% de sa rémunération. En cas d'option pour le congé parental fractionné avec réduction de 20% de la durée de travail, le salarié a droit à 80% de sa rémunération. Enfin, en cas de congé parental fractionné à raison de 4 périodes de 1 mois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer le salarié pendant les 4 mois de congé parental.

Pendant la durée du congé parental, **la perte de revenu professionnel est compensée par un revenu de remplacement**, appelé indemnité de congé parental, versée mensuellement par la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE), à l'occasion de chacune des 4 périodes de 1 mois en cas de congé parental fractionné.

Le bénéficiaire du congé parental percevra un revenu de remplacement dont le montant variera entre une fourchette comprise entre un plafond minimum égal au salaire social minimum (2.089,75 € bruts/mois au 1^{er} janvier 2019) et un plafond maximum égal au salaire social minimum augmenté de 2/3 (3.482,92 € bruts/mois au 1^{er} janvier 2019). Les plafonds correspondent à un temps plein de 173 heures mensuelles et seront calculés au prorata des heures prestées.

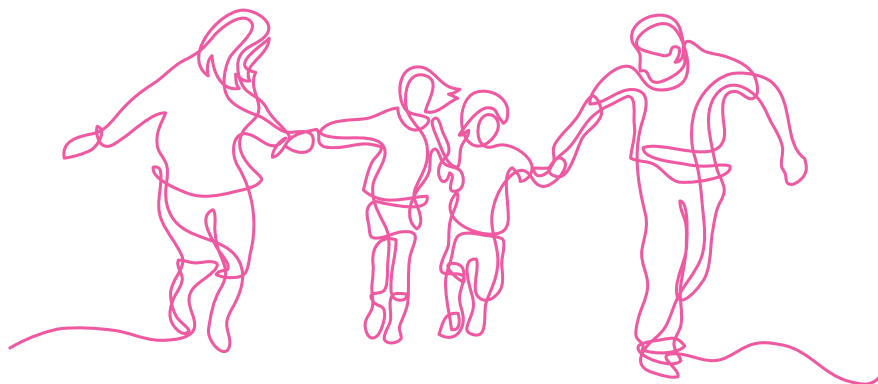
Le montant de l'indemnité correspond au revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois de calendrier précédant le début du congé parental.

Afin de pouvoir bénéficier de ces prestations, l'employé doit faire une demande par écrit auprès de la CAE et présenter une attestation de l'employeur.

E. Protection contre le licenciement

Le licenciement de la personne pendant le congé est interdit. Pour le 1^{er} congé parental, la protection prend effet dès le jour avant le début du délai de préavis de 2 mois précédant le début du congé de maternité, et dès le jour avant le début du congé d'accueil en cas d'adoption.

Pour le 2^{ème} congé, la protection joue à partir du jour avant le début du délai de préavis de 4 mois précédant le début du congé parental (4 mois et un jour avant le début du congé parental). Cependant le salarié n'est pas protégé contre un licenciement pour faute grave même pendant la période de protection.



III - Les congés liés à la maladie de l'enfant



EN ALLEMAGNE

A. Caractéristiques

La législation allemande prévoit un congé spécifique en cas de maladie de l'enfant. Ce congé est de 10 jours par enfant pour le premier enfant, et 10 jours pour le deuxième. À partir de 3 enfants, la durée maximum est de 25 jours. Ce congé est acquis à chaque parent. Si la personne qui s'occupe des enfants est célibataire, la durée de ces congés est doublée. Pour que le travailleur puisse en bénéficier, l'enfant malade ne doit pas avoir plus de 12 ans révolus.

B. Démarches et indemnisation

En Allemagne, le travailleur doit prévenir son employeur le plus tôt possible et avoir un certificat médical dès le premier jour. Un salaire complet peut être versé pendant les cinq premiers jours. Cependant, certains employeurs incluent dans leur contrat de travail une clause d'exclusion. Si le travailleur n'a pas droit à une indemnisation de son employeur, il a la possibilité de demander des prestations de maladie pour enfant. À cette fin, les parents et les enfants doivent être assurés (assurance maladie légale). Une allocation pour enfant malade est versée tant que le travailleur est exempté du travail. Les indemnités de maladie versées pour les enfants représentent 70% du salaire brut, mais pas plus de 90% du revenu net.



EN FRANCE

A. Caractéristiques

En France, il existe un congé spécifique pour enfant malade. Le congé pour enfant malade est fixé à 3 jours par an. La convention collective peut accorder une durée de congé pour enfant malade plus longue. Pour les enfants de moins d'un an, la durée légale est fixée à 5 jours par an.

> À noter : si le travailleur a au moins 3 enfants à charge de moins de 16 ans, la durée légale du congé est fixée à 5 jours par an. Le travailleur peut demander un congé pour enfant malade jusqu'aux 16 ans révolus de son enfant.

B. Démarches et indemnisation

En France, le congé pour enfant malade est ouvert au salarié qui s'occupe d'un enfant malade ou accidenté. Un certificat médical doit constater la maladie ou l'accident. Le salarié transmet au plus vite le certificat (ou une copie) à son employeur. Ce congé n'est pas rémunéré, sauf si un accord collectif le prévoit.

> À noter : du fait du droit local dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, le salarié peut être rémunéré dans certaines conditions.



EN BELGIQUE

A. Caractéristiques

En Belgique, l'enfant malade n'ouvre pas droit à un congé uniquement lié à la maladie mais cette raison fait partie des possibilités pour avoir recours au congé pour raison impérieuse. Le travailleur a droit à minimum 10 jours de congé pour raisons impérieuses par an. Toutefois, une convention collective de travail (CCT) peut prévoir une durée supérieure pour certains secteurs de travail. L'âge maximum de l'enfant malade n'est pas déterminé par la loi. À partir de l'instant où, du fait de la gravité de la maladie, de l'âge de l'enfant ou d'autres raisons similaires, l'absence est considérée comme impérieuse, le salarié peut demander ce congé spécifique.

B. Démarches et indemnisation

Le travailleur a l'obligation d'avertir son employeur de son absence dès que possible, et lui remettre une attestation médicale. Le congé est en principe non-rémunéré, mais certaines entreprises en paient certains jours. Le travailleur dispose donc d'une marge de négociation avec son employeur.



AU LUXEMBOURG

A. Caractéristiques

Au Luxembourg, il s'agit d'un congé pour raisons familiales et non d'un congé spécifique pour enfant malade. Le travailleur peut le demander en cas d'enfant malade mais également dans d'autres circonstances. La durée du congé en raison d'un enfant malade dépend de l'âge de l'enfant :

- lorsqu'il a entre 0 et moins de 4 ans révolus, le congé est de 12 jours maximum sur cette période ;
- lorsque l'enfant a entre 4 ans et moins de 13 ans révolus, le congé est de 18 jours maximum sur cette période ;
- lorsque l'enfant est âgé de 13 ans accomplis à 18 ans non-accomplis et hospitalisé, la durée est de 5 jours de congé au total sur cette période et par enfant en cas d'hospitalisation.

Sauf cas particuliers, le congé pour enfant malade peut être demandé pour les enfants qui n'ont pas 18 ans révolus.

B. Démarches et indemnisation

L'absence du travailleur résultant d'un congé pour raisons familiales doit être justifiée avec un certificat médical attestant :

- la maladie, l'accident ou les autres raisons impérieuses de santé de l'enfant ;
- la présence obligatoire du bénéficiaire auprès de l'enfant malade ;
- la durée de la présence auprès de l'enfant.

Le travailleur est obligé, le jour même de son absence, d'en avertir son employeur. Le certificat médical indiquant les matricules de l'enfant malade et du parent doit être présenté à la caisse de maladie compétente au plus tard le troisième jour. Le travailleur bénéficie de la continuation de la rémunération par l'employeur. Si l'assuré n'a plus droit au maintien de son salaire par son employeur, l'indemnité lui sera versée directement par la Caisse Nationale de Santé (CNS).

Retrouvez toutes nos informations sur notre site Internet !



www.frontaliers-grandest.eu



www.frontaliers-grandest.eu

ISBN 978-2-900313-42-8



9 782900 313428



Avec le soutien financier de la Région Grand Est et de la Commission européenne