

Congé extraordinaire, congé pour raisons familiales, congé de maternité:

Ce qui changera

En date du 14 décembre 2017, la loi relative aux congés extraordinaire, pour raisons familiales et postnatal, a été votée. La mise en vigueur est fixée au 1^{er} janvier 2018. Ci-après un récapitulatif des principaux changements:

Congé extraordinaire pour des raisons d'ordre personnel (Cdt, Art. L.233-16)

Dispositions jusqu'au 31 décembre 2017	Dispositions à partir du 1 ^{er} janvier 2018
1 jour avant l'enrôlement au service militaire et pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire;	1 jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire;
2 jours pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu;	10 jours pour le conjoint en cas de naissance d'un enfant;
2 jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéficiaire du congé d'accueil;	10 jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéficiaire du congé d'accueil;
2 jours pour chaque parent en cas de mariage ou de déclaration de partenariat d'un enfant;	1 jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant
2 jours en cas de déménagement;	2 jours en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles
3 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire;	Inchangé
6 jours pour le mariage ou la déclaration de partenariat du salarié;	3 jours pour le mariage et 1 jour pour la déclaration de partenariat du salarié
/	5 jours pour le décès d'un enfant mineur (enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif)

Les **10 jours** en cas de naissance ou d'adoption **sont fractionnables et doivent être pris dans les deux mois** qui suivent la naissance respectivement l'accueil. Ils sont **fixés en principe selon les désirs du salarié**, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. **A défaut d'accord** entre le salarié et l'employeur, **le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance respectivement l'accueil.**

L'employeur doit être informé avec **un délai de préavis de deux mois** des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé.

Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

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

Nonobstant le fait qu'il est prévu qu'à partir du troisième jour ces congés sont à charge du budget de l'Etat, l'employeur doit maintenir le salaire dû.

Congé pour raisons familiales (CdT, Art. L.234-50 à L.234-55)

Dispositions jusqu'au 31 décembre /2017	Dispositions à partir du 1 ^{er} janvier 2018
Limite d'âge de l'enfant = 15 ans	Limite d'âge de l'enfant = 18 ans
2 jours par enfant et par an	12 jours pour un enfant pendant la tranche d'âge entre 0 et 4 ans
	18 jours pour un enfant pendant la tranche d'âge entre 4 et 13 ans
	5 jours pour un enfant hospitalisé pendant la tranche d'âge entre 13 et 18 ans
4 jours si l'enfant est bénéficiaire de l'allocation spéciale supplémentaire (enfant gravement handicapé)	Ces nombres de jours sont doublés si l'enfant en question est bénéficiaire de l'allocation spéciale supplémentaire.

Peut prétendre à ce congé le salarié ayant à charge un enfant nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant né dans le mariage, l'enfant né hors mariage et l'enfant adoptif qui au moment de la survenance de la maladie nécessite la présence physique d'un des parents. La définition de la charge ne dépendra donc plus des allocations familiales accordées par la CAE.

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné et les parents ne peuvent prendre ce congé en même temps.

La possibilité de proroger la durée sur avis conforme du Contrôle médical de la sécurité sociale est maintenue et les maladies et déficiences d'une gravité exceptionnelle sont à définir par règlement grand-ducal. La durée maximale de la prorogation est limitée à 52 semaines pour une période de référence de 104 semaines.

L'indemnisation et les droits et obligations par rapport à l'employeur resteront inchangées.

Congé (de maternité) postnatal (CdT, Art. L.332-2)

La durée du congé postnatal n'est plus liée aux conditions d'accouchement prématuré ou multiple ou d'allaitement, mais elle est portée de 8 à 12 semaines pour toute femme accouchée.

Congé d'accueil (CdT, Art. L.234-56 à L.234-58)

La durée du congé d'accueil est également portée de 8 à 12 semaines.

Informations complémentaires auprès des permanences du Service Information, Conseil et Assistance de l'OGBL.

Esch/Alzette

42, rue de la Libération
L-4210 Esch/Alzette

Luxembourg

31, rue du Fort Neipperg
L-2330 Luxembourg

Differdange

4, rue Emile Mark
L-4620 Differdange

Dudelange

31, av. G.D. Charlotte
L-3441 Dudelange

Diekirch

14, route d'Ettelbruck
L-9230 Diekirch

Un seul numéro téléphonique pour vous servir +352 2 6543 777

Impressum: Service Information, conseil et assistance de l'OGBL asbl
BP 149 - L-4002 Esch/Alzette



OGBL

www.ogbl.lu

info@ogbl.lu

Sonderurlaub, Urlaub aus familiären Gründen, Mutterschaftsurlaub:

Was ändern wird

Am 14. Dezember 2017 wurde das Gesetz über Sonderurlaub, Urlaub aus familiären Gründen, sowie nachgeburtlichem Mutterschaftsurlaub verabschiedet und tritt zum 1. Januar 2018 in Kraft. Untenstehend eine Zusammenfassung der wichtigsten Änderungen:

Sonderurlaub aus persönlichen Gründen (AGB, Art. L.233-16)

Bestimmungen bis zum 31/12/2017	Bestimmungen ab dem 1. Januar 2018
1 Tag vor dem Einzug in die Armee und im Todesfall eines Verwandten 2. Grades des Arbeitnehmers oder seines Ehe- oder Lebenspartners;	1 Tag im Todesfall eines Verwandten 2. Grades des Arbeitnehmers oder seines Ehe- oder Lebenspartners;
2 Tage für den Vater bei der Geburt eines ehelichen oder eines anerkannten unehelichen Kindes;	10 Tage für den Ehepartner bei der Geburt eines Kindes;
2 Tage bei Aufnahme zur Adoption eines Kindes von weniger als 16 Jahren, außer bei Nutzung des Adoptionsurlaubs;	10 Tage bei Aufnahme zur Adoption eines Kindes von weniger als 16 Jahren, außer bei Nutzung des Adoptionsurlaubs;
2 Tage für beide Eltern bei Eheschließung oder Eintragung einer Lebenspartnerschaft eines Kindes;	1 Tag für beide Eltern bei der Eheschließung eines Kindes;
2 Tage bei Umzug;	2 Tage bei Umzug innerhalb eines Zeitraums von 3 Jahren beim gleichen Arbeitgeber, es sei denn der Arbeitnehmer muss aus beruflichen Gründen umziehen;
3 Tage beim Tod des Ehe- oder Lebenspartners oder eines Verwandten 1. Grades des Arbeitnehmers oder seines Ehe- oder Lebenspartners;	Unverändert
6 Tage bei Eheschließung oder Eintragung einer Lebenspartnerschaft des Arbeitnehmers;	3 Tage bei Eheschließung und 1 Tag bei Eintragung einer Lebenspartnerschaft des Arbeitnehmers;
/	5 Tage beim Tod eines minderjährigen Kindes (eheliches, uneheliches oder Adoptivkind)

Die **10 Tage** bei Geburt oder Adoption **sind aufteilbar und müssen innerhalb von zwei Monaten** ab Geburt bzw. Aufnahme **genommen werden**. Sie werden **im Prinzip gemäß den Wünschen des Arbeitnehmers festgelegt**, es sei denn die Bedürfnisse des Unternehmens lassen dies nicht zu. **Wenn es zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber keine Einigung gibt, muss der Urlaub zusammenhängend sofort nach der Geburt oder Aufnahme des Kindes genommen werden.**

Der Arbeitgeber muss mit einer **Ankündigungsfrist von zwei Monaten** vom Arbeitnehmer informiert werden, wann er diesen Urlaub zu nehmen gedenkt.

Diese schriftliche Information muss eine Kopie des ärztlichen Attests enthalten, das das voraussichtliche Entbindungsdatum bestätigt oder, gegebenenfalls, eine Bescheinigung des vorgesehenen Datums der Aufnahme zur Adoption eines Kindes von weniger als 16 Jahren.

Der Urlaub der nicht innerhalb der vorgeschriebenen Frist beantragt wurde kann durch Entscheid des Arbeitgebers auf 2 Tage gekürzt werden.

Unabhängig davon, dass dieser Urlaub ab dem 3. Tag vom Staatshaushalt übernommen wird, muss der Arbeitgeber den geschuldeten Lohn weiterzahlen.

Urlaub aus familiären Gründen (AGB, Art. L.234-50 bis L.234-55)

Bestimmungen bis zum 31/12/2017	Bestimmungen ab dem 1. Januar 2018
Altersgrenze des Kindes = 15 Jahre	Altersgrenze des Kindes = 18 Jahre
2 Tage pro Kind und pro Jahr;	12 Tage insgesamt für ein Kind während des Lebensabschnitts von 0 bis 4 Jahren 18 Tage insgesamt für ein Kind während des Lebensabschnitts von 4 bis 13 Jahren 5 Tage insgesamt bei Krankenhausaufenthalt eines Kindes während des Lebensabschnitts von 13 bis 18 Jahren
4 Tage , wenn für das Kind die Sonderzulage für behinderte Kinder bezogen wird	Die Zahl der Tage wird verdoppelt, wenn für das Kind die Sonderzulage für behinderte Kinder bezogen wird.

Diesen Urlaub kann der Arbeitnehmer in Anspruch nehmen, der ein Kind zu versorgen hat, dessen Zustand im Falle einer schweren Krankheit, nach einem Unfall oder aus einem sonstigen zwingenden gesundheitlichen Grund die Anwesenheit eines Elternteils erfordert.

Als zu versorgendes Kind gilt ein eheliches Kind, ein uneheliches Kind, sowie ein Adoptivkind, das zum Zeitpunkt des Auftretens der Krankheit die Gegenwart eines Elternteils braucht. Die Definition des Unterhalts wird also nicht mehr von den, durch die CAE gewährten Familienzulagen abhängen.

Der Urlaub aus familiären Gründen kann aufgeteilt werden und die Eltern können diesen Urlaub nicht gleichzeitig nehmen.

Die Möglichkeit einer Verlängerung der Dauer, nach Stellungnahme des kontrollärztlichen Dienstes der Sozialversicherung, wird beibehalten und die außerordentlich schweren Krankheiten und Gebrechen werden durch ein großherzogliches Reglement bestimmt.

Die Höchstdauer der Verlängerung ist auf 52 Wochen innerhalb einer Referenzperiode von 104 Wochen beschränkt.

Die Entschädigung und die Rechte und Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber bleiben unverändert.

Nachgeburtlicher Mutterschaftsurlaub (AGB, Art. L.332-2)

Die Dauer des nachgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs ist nicht mehr an die Bedingungen einer Frühgeburt, einer Mehrgeburt oder des Stillens gebunden. Sie wird vielmehr von 8 auf 12 Wochen für alle Frauen, die entbunden haben, erweitert.

Adoptionsurlaub (AGB, Art. L.234-56 à L.234-58)

Die Dauer des Adoptionsurlaubs wird ebenfalls von 8 auf 12 Wochen erweitert.

Weitere Informationen erhalten Sie beim OGBL-Informations- und Beratungsdienst.

Esch/Alzette

42, rue de la Libération
L-4210 Esch/Alzette

Luxembourg

31, rue du Fort Neipperg
L-2330 Luxembourg

Differdange

4, rue Emile Mark
L-4620 Differdange

Dudelange

31, av. G.D. Charlotte
L-3441 Dudelange

Diekirch

14, route d'Ettelbruck
L-9230 Diekirch

Eine Nummer zu Ihren Diensten +352 2 6543 777

Impressum: Informations- a Berodungsservice vum OGBL asbl
BP 149 - L-4002 Esch/Alzette