

# Newsletter

KLEYR  
GRASSO

AVOCATS  
A LA COUR



**Employment & Social**

12 October 2016

■ Nouveautés

## 1. Le congé parental

Le congé parental sera réformé. Le gouvernement a adopté en date du 16 décembre 2015 le projet de loi sur le congé parental. Celui-ci a désormais été approuvé par la Chambre des Députés en date d'hier.

La réforme prévoit ce qui suit :

- Flexibilisation des formes du congé parental (en cas de naissance ou d'adoption) ;
- Augmentation de l'âge de l'enfant : possibilité de demander un congé parental jusqu'à l'âge de 6 ans (et de 12 ans en cas d'adoption) ;
- Indemnisation : une véritable substitution de salaire sera payée, proratisée en vue de la perte de salaire pendant le congé parental (avec limitation au taux maximal) ;
- Durée du congé parental : jusqu'à 4 sinon 6 mois à temps plein ou 8 sinon 12 mois à temps partiel ;
- Possibilité de fractionnement du congé parental avec réduction du temps de travail (1 jour/semaine ou 4 mois sur une période de 20 mois).

Le congé parental deviendra ainsi beaucoup plus flexible. Toutefois, l'employeur peut refuser tant le congé parental fractionné qu'à temps partiel.

La nouvelle loi entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suivra sa publication au Mémorial, et les nouvelles dispositions pourront par exception s'appliquer aux demandes introduites avant son entrée en vigueur pour un début de congé parental qui se situe après l'entrée en vigueur de la loi.

Ce sujet fera aussi partie de notre conférence annuelle sur les nouveautés en droit du travail qui aura lieu au début de l'année prochaine.

## 2. Limites en cas de saisie

Le règlement grand-ducal du 27 septembre 2016, publié le 4 octobre 2016, prévoit les limites suivantes :

- la première tranche : jusqu'à 722 euros par mois ;
- la deuxième tranche : de plus de 722 à 1.115 euros par mois ;
- la troisième tranche : de plus de 1.115 à 1.378 euros par mois ;
- la quatrième tranche : de plus de 1.378 à 2.296 euros par mois ;
- la cinquième tranche : à partir de 2.296 euros par mois.

Ledit règlement entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2016.

## ■ Neuerungen

### 1. Elternurlaub

Der Elternurlaub wird reformiert. Die Regierung hat am 16. Dezember 2015 den Gesetzesentwurf zum Elternurlaub angenommen. Dieser wurde nunmehr von der Abgeordnetenkommission abgesegnet.

Die Reform sieht Folgendes vor:

- Flexibilisierung der Formen der Elternzeit (bei Geburt oder Adoption);
- Erhöhung des Kindesalters: Möglichkeit der Beantragung von Elternzeit bis zum Kindesalter von unter 6 Jahren (und 12 Jahren im Falle von Adoption);
- Entschädigung: während der Elternzeit wird eine echte Gehaltssubstitution gezahlt, proratisiert im Hinblick auf den Gehaltsverlust während der Elternzeit (mit Begrenzung auf Höchstsatz);
- Dauer der Elternzeit: bis zu 4 bzw. 6 Monate Vollzeit oder 8 bzw. 12 Monate Teilzeit;
- Möglichkeit der Splittung der Elternzeit mit Reduzierung der Arbeitszeit (1 Tag/Woche oder 4 Monate innerhalb von 20 Monaten).

Der Elternurlaub wird damit sehr viel flexibler. Der Arbeitgeber kann allerdings der Elternzeit bzw. einer Splittung widersprechen.

Das neue Gesetz wird am 1. Tag des Monats nach seiner Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft treten und die neuen Bestimmungen können ausnahmsweise vor dem Inkrafttreten anwendbar sein, wenn die geplante Elternzeit nach dem Inkrafttreten des Gesetzes beginnt.

Dieses Thema wird auch Teil unserer alljährlichen Konferenz zu den Neuerungen im Arbeitsrecht sein, die Anfang nächsten Jahres stattfinden wird.

### 2. Neue Pfändungsgrenzen

Die großherzogliche Verordnung vom 27. September 2016, veröffentlicht im Amtsblatt vom 4. Oktober 2016, sieht neue Pfändungsgrenzen vor:

- 1. Tranche: bis 722 EUR/Monat;
- 2. Tranche: über 722 EUR bis 1.115 EUR/Monat;
- 3. Tranche: über 1.115 EUR bis 1.378 EUR/Monat;
- 4. Tranche: über 1.378 EUR bis 2.296 EUR/Monat;
- 5. Tranche: ab 2.296 EUR/Monat.

Die Verordnung tritt am 1. Dezember 2016 in Kraft.

## 1. Parental leave

The parental leave provisions will be modified. The government accepted the draft bill in this respect on 16 December 2015. Yesterday, the Parliament voted for the draft bill.

The new legal provisions provide for the following:

- Flexibilisation of the different forms of parental leave (childbirth and adoption);
- Increase of the child's age: possibility to request parental leave until the age of 6 (and 12 years in case of adoption);
- Parental leave indemnification: real salary compensation, calculated in view of the loss of salary during the parental leave (with maximum limit);
- Duration of parental leave: 4 respectively 6 months full time or 8 respectively 12 months part-time;
- Possibility of split: 1 day/week or 4 months over 20 months.

The parental leave will thus become more flexible. The employer can refuse the part-time parental leave, as well as the split system.

The new law will enter into force on the 1<sup>st</sup> day of the month following its publication in the official Gazette and the new provisions can exceptionally be applied before their entry into force if the start of the planned parental leave is set after the entry into force of the law.

This subject will also be part of our yearly conference on changes in labour law at the beginning of next year.

## 2. Common garnishment of wages

The grand-ducal regulation of 27 September 2016, published in the official Gazette of 4 October 2016, indicates new limits for common garnishments of wages:

- 1<sup>st</sup> part: up to 722 EUR/month;
- 2<sup>nd</sup> part: more than 722 EUR to 1,115 EUR/month;
- 3<sup>rd</sup> part: more than 1,115 EUR to 1,378 EUR/month;
- 4<sup>th</sup> part: more than 1,378 EUR to 2,296 EUR/month;
- 5<sup>th</sup> part: from 2,296 EUR/month.

This grand-ducal regulation enters into force on 1<sup>st</sup> December 2016.

## KLEYR GRASSO

Christian JUNGERS, Partner	<a href="mailto:christian.jungers@kleyrgrasso.com">christian.jungers@kleyrgrasso.com</a>	+352 227 330 -760
Philippe NEY, Counsel	<a href="mailto:philippe.ney@kleyrgrasso.com">philippe.ney@kleyrgrasso.com</a>	+352 227 330 -761
Sandra RAPP, Counsel	<a href="mailto:sandra.rapp@kleyrgrasso.com">sandra.rapp@kleyrgrasso.com</a>	+352 227 330 -765
Anissa BALI, Senior Associate	<a href="mailto:anissa.bali@kleyrgrasso.com">anissa.bali@kleyrgrasso.com</a>	+352 227 330 -747
Laure WOEHRLING, Senior Associate	<a href="mailto:laure.woehrling@kleyrgrasso.com">laure.woehrling@kleyrgrasso.com</a>	+352 227 330 -762
Christophe NEY, Senior Associate	<a href="mailto:christophe.ney@kleyrgrasso.com">christophe.ney@kleyrgrasso.com</a>	+352 227 330 -764
Daniel NERL, Associate	<a href="mailto:daniel.nerl@kleyrgrasso.com">daniel.nerl@kleyrgrasso.com</a>	+352 227 330 -767
Cheryl SCHREINER, Associate	<a href="mailto:cheryl.schreiner@kleyrgrasso.com">cheryl.schreiner@kleyrgrasso.com</a>	+352 227 330 -768
Lina LOBEFARO, Jurist	<a href="mailto:lina.lobefaro@kleyrgrasso.com">lina.lobefaro@kleyrgrasso.com</a>	+352 227 330 -787
Stéphanie LOMMEL, Associate	<a href="mailto:stephanie.lommel@kleyrgrasso.com">stephanie.lommel@kleyrgrasso.com</a>	+352 227 330 -784

This ePublication is for general guidance only and does not constitute definitive advice.  
© KLEYR GRASSO 2016

If you wish to unsubscribe from our mailing list, click [here](#)