



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG



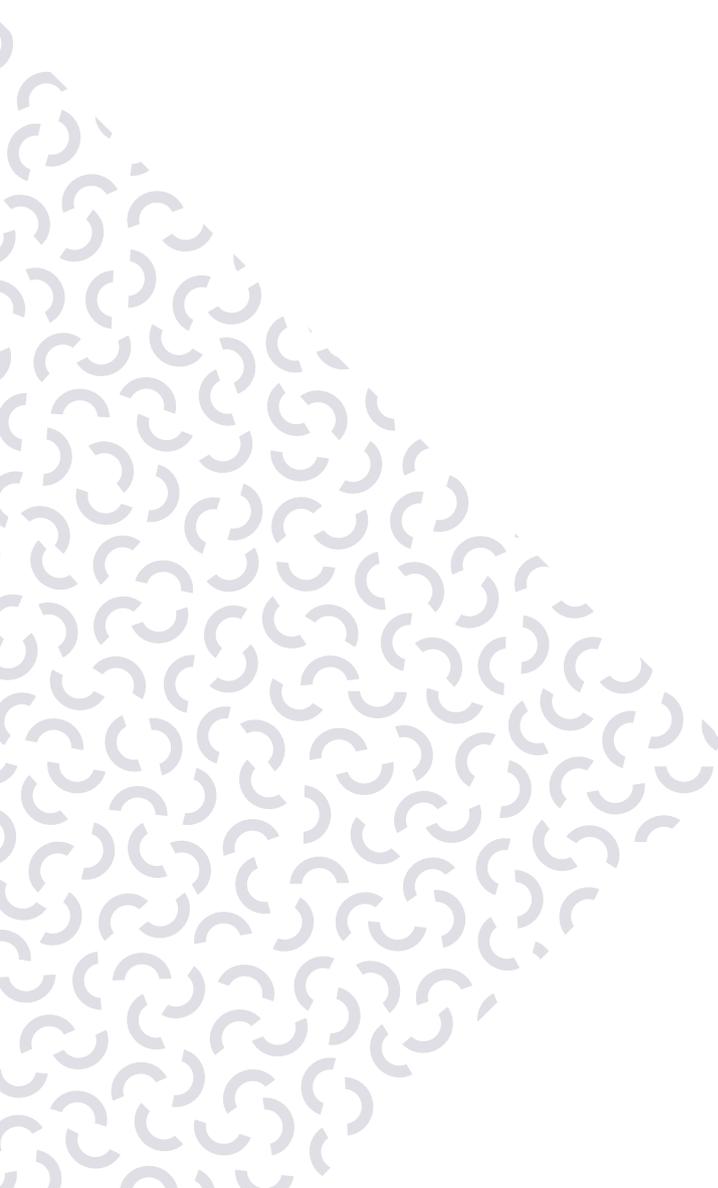
DROIT DU
TRAVAIL

GUIDE PRATIQUE SUR LE CONGÉ PARENTAL AU LUXEMBOURG

DÉCEMBRE 2025



**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



IMPRESSUM

ÉDITEUR

Chambre des salariés
18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263
L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200
www.csl.lu
csl@csl.lu

Nora Back, présidente
Sylvain Hoffmann, directeur

ISBN : 978-2-919821-24-2



The mark of
responsible forestry



Nora BACK
*Présidente de la
Chambre des salariés*

PRÉFACE

Le congé parental permet à chaque parent salarié de suspendre ou de réduire son activité professionnelle pour se consacrer pleinement à l'éducation de son enfant. Ce droit peut s'exercer jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 6 ans ou, en cas d'adoption, jusqu'à son 12^e anniversaire.

Le Luxembourg reconnaît l'importance de soutenir les familles dans cette démarche. C'est pourquoi il garantit aux parents une protection spécifique pendant leur congé parental, ainsi qu'une compensation financière sous forme d'une indemnité mensuelle versée par la Caisse pour l'avenir des enfants.

Les différentes formules de congé parental sont conçues pour s'adapter à la diversité des situations familiales et permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Elles ont également pour finalité d'encourager une implication accrue des pères, contribuant ainsi à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, dans la vie privée comme dans la vie professionnelle.

Par cette réédition, la Chambre des salariés met à la disposition du public un guide pratique actualisé consacré au congé parental, destiné à fournir une information complète et à accompagner concrètement les personnes concernées dans leurs démarches. Cet ouvrage s'adresse principalement aux parents salariés mais également aux employeurs, représentants du personnel et professionnels du droit du travail.

Afin de faciliter la compréhension du cadre légal et des modalités d'exercice de ce droit, cet ouvrage adopte une présentation claire sous forme de questions-réponses, structurée autour des grandes étapes du congé parental : définition, conditions d'octroi, bénéficiaires, formules possibles (temps plein, temps partiel ou fractionné), démarches à accomplir auprès de l'employeur et de la Caisse pour l'avenir des enfants, réponse de l'employeur, indemnité, droits du salarié pendant et après le congé. Il convient également d'aborder les situations particulières telles que le décès de l'enfant, un changement d'employeur ou encore un nouveau congé de maternité.

En outre, le guide propose plusieurs documents utiles dont des modèles de lettres-types et formulaire relatifs aux demandes liées au congé parental. Basé sur la législation actuellement en vigueur, cet ouvrage vise à rendre l'accès au congé parental plus clair, plus simple et à favoriser un recours élargi à ce droit essentiel pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Bonne lecture.

Luxembourg, décembre 2025

Le plus grand soin a été apporté à la rédaction de cet ouvrage. L'éditeur et l'auteur ne peuvent être tenus responsables d'éventuelles omissions et erreurs dans le présent ouvrage ou de toute conséquence découlant de l'utilisation de l'information contenue dans cet ouvrage.

Les informations contenues dans le présent ouvrage ne préjudicient en aucun cas aux textes légaux et à leur interprétation et application par les administrations étatiques ou les juridictions compétentes.

Tous droits de traduction, d'adaptation et de reproduction par tous procédés quelconques sont réservés pour tous les pays.

Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de l'éditeur/auteur de reproduire (notamment par photocopie) partiellement ou totalement le présent ouvrage, de le stocker dans une banque de données ou de le communiquer au public, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit.

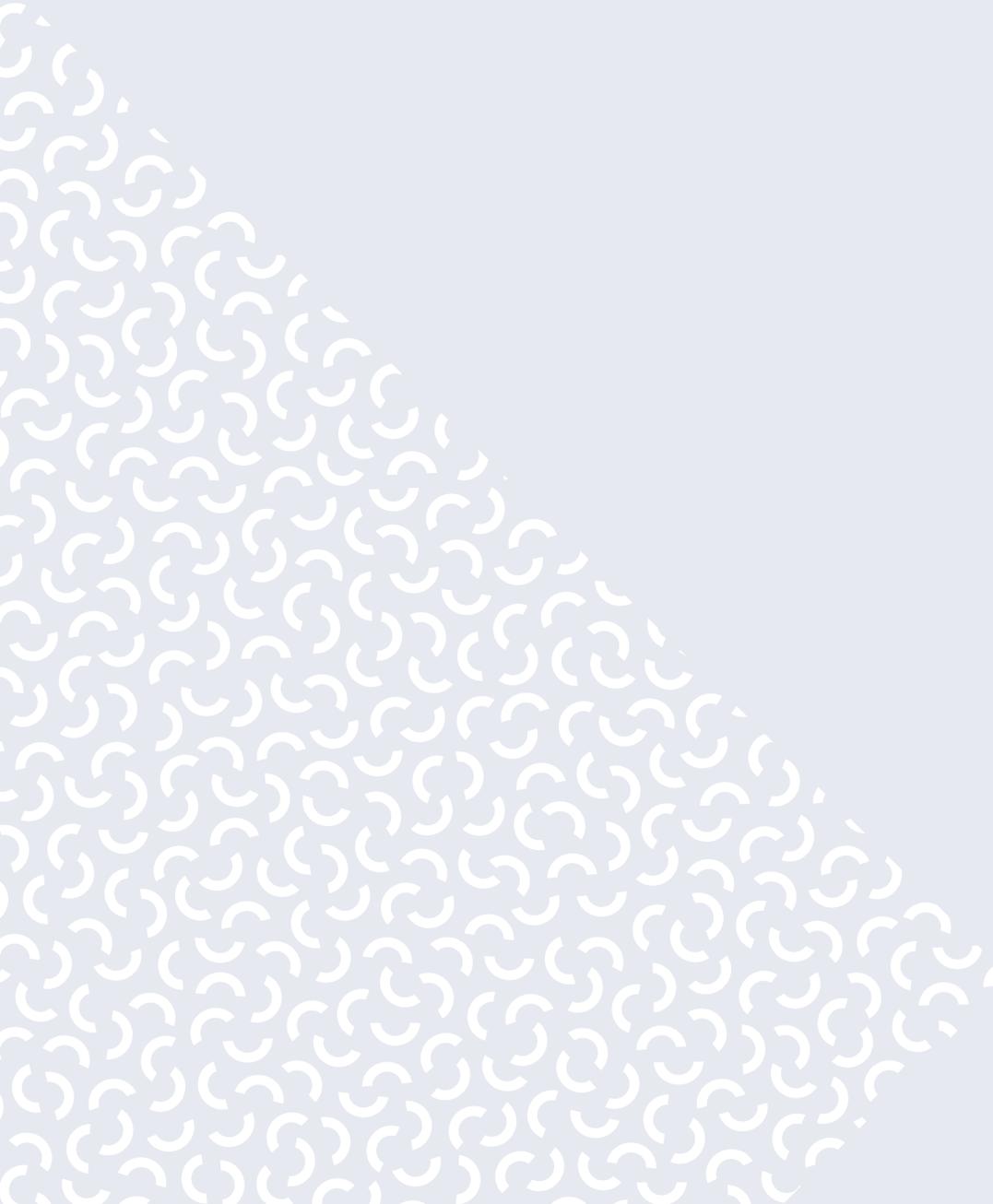
Dans cette publication, le générique masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte. Il vise toute identité de genre et couvre ainsi aussi bien les personnes de sexe féminin que masculin, les personnes transgenres, ainsi que les personnes qui ne se sentent appartenir à aucun des deux sexes ou encore celles qui se sentent appartenir aux deux sexes.

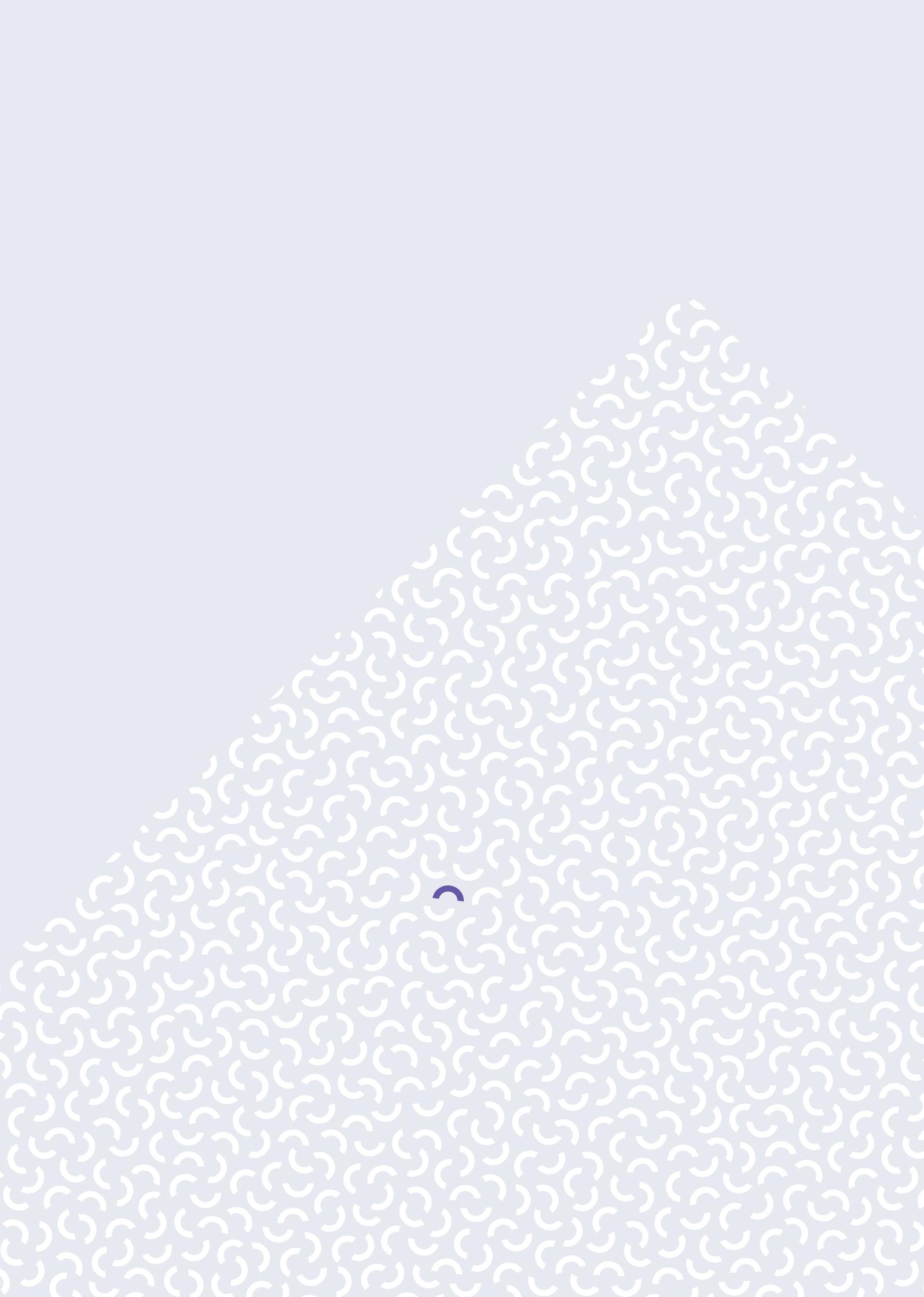
SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| I. CONGÉ PARENTAL | 5 |
| 1. DÉFINITION | 7 |
| 2. TRAITS CARACTÉRISTIQUES | 7 |
| 3. CONDITIONS D'OBTENTION | 8 |
| 4. DURÉE | 10 |
| 5. DEMANDE DE CONGÉ PARENTAL ET LA RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR | 12 |
| 6. INDEMNITÉ DUE PENDANT LE CONGÉ PARENTAL | 14 |
| 7. PROTECTION DU SALARIÉ PENDANT ET APRÈS LE CONGÉ PARENTAL | 15 |
| 8. REPRISE DU TRAVAIL APRÈS LE CONGÉ PARENTAL | 17 |
| 9. CESSATION ANTICIPÉE DU CONGÉ PARENTAL | 18 |
| 10. MODALITÉS DE CONCLUSION D'UN CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD) POUR POURVOIR AU REMPLACEMENT D'UN SALARIÉ EN CONGÉ PARENTAL | 19 |
| II. MODÈLES-TYPES ET FORMULAIRE | 21 |
| DEMANDE POUR OBTENIR LE 1 ^{ER} CONGÉ PARENTAL | 23 |
| DEMANDE POUR OBTENIR LE 2 ^E CONGÉ PARENTAL | 24 |
| DEMANDE D'INDEMNITÉ DE CONGÉ PARENTAL | 25 |
| AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL | 29 |
| LETTRE DE DÉMISSION SUITE AU CONGÉ PARENTAL | 30 |
| DEMANDE D'ASSOUPLISSEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL AU RETOUR DU CONGÉ PARENTAL | 31 |
| REQUÊTE EN NULLITÉ DU LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ AYANT DEMANDÉ UN CONGÉ PARENTAL OU EN CONGÉ PARENTAL | 32 |



I. CONGÉ PARENTAL





1. DÉFINITION¹

Question 1. Qu'est-ce qu'un congé parental ?

On appelle congé parental le congé pouvant être pris par les parents d'un enfant de moins de 6 ans ou 12 ans en cas d'adoption, qui souhaitent interrompre leur carrière professionnelle pour se consacrer à l'éducation de leur enfant pendant un certain temps.

ATTENTION : Le congé parental doit être commencé avant le 6^e anniversaire de l'enfant ou le 12^e anniversaire de l'enfant en cas d'adoption.

En cas d'adoption, le congé parental peut être pris dans les 6 ans qui suivent la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, dans les 6 ans qui suivent le jugement d'adoption et ce, jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis de l'enfant au plus tard.

2. TRAITS CARACTÉRISTIQUES

Question 2. Chaque parent peut-il prendre un congé parental ?²

Un congé parental peut être pris aussi bien par l'un que par l'autre parent. Chacun des deux parents a droit individuellement à un congé parental.

Le 1^{er} congé parental doit être pris par l'un des deux parents directement à la fin du congé de maternité ou du congé d'accueil, sous peine d'être perdu.

Si le congé de maternité ou d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le premier congé parental peut être pris à partir du premier jour de la troisième semaine qui suit l'accouchement ou, en cas d'adoption, à partir de la date du jugement d'adoption.

Le 2^e congé parental peut être pris jusqu'à l'âge de 6 ans ou 12 ans en cas d'adoption de l'enfant par le parent qui n'a pas pris le 1^{er} congé.

En cas d'adoption, le congé parental peut être pris dans les 6 ans qui suivent la fin du congé d'accueil ou, si un congé d'accueil n'a pas été pris, dans les 6 ans qui suivent le jugement d'adoption et ce jusqu'à l'âge de 12 ans accomplis de l'enfant au plus tard.

Si aucun des deux parents n'a pris le premier congé parental, subsiste toujours le second congé parental à prendre par l'un des deux parents.

Question 3. Les deux parents peuvent-ils prendre un congé parental à la même époque ?³

Les parents peuvent prendre un congé parental en même temps en indiquant dans leurs demandes respectives qui prend le 1^{er} et qui prend le 2^e congé parental.

À défaut d'accord entre les parents, le premier congé parental revient à celui des parents dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

Question 4. Un parent a-t-il droit à un double congé parental si l'autre parent renonce au sien ?

Non, si un parent ne prend pas lui-même son congé parental, ce dernier est perdu.

Il ne peut pas renoncer à son droit au profit de l'autre parent. La loi dit clairement que le congé parental n'est pas transférable d'un parent à l'autre⁴.

1 Art. L. 234-43 (1) du Code du travail.

2 Art. L. 234-43 (1), 234-45 (1) et L. 234-46 (1) du Code du travail.

3 Art. L. 234-45 (1) du Code du travail.

4 Art. L. 234-47 (2) du Code du travail.

Question 5. L'enfant peut-il fréquenter une structure de garde ⁵ pendant le congé parental ?

Le Code du travail prévoit que le demandeur doit s'adonner principalement à l'éducation de l'enfant.

Ainsi, pendant un congé parental à plein temps, la fréquentation d'une crèche ou d'une autre structure de garde doit rester une exception. La CAE autorise tout au plus une fréquentation de quelques heures par semaine, par exemple pour la phase d'adaptation de l'enfant. Cette fréquentation doit être communiquée au préalable et par écrit à la CAE.

En cas de violation de cette disposition, le parent peut être tenu de rembourser la totalité de l'indemnité de congé parental.

3. CONDITIONS D'OBTENTION

Question 6. Sous quelles conditions peut-on obtenir un congé parental ? ⁶

Le salarié ou l'apprenti ⁷ a droit au congé parental sous les conditions suivantes :

- Il doit avoir été affilié pendant au moins 12 mois continus avant le début du congé parental.

Toutefois, une ou plusieurs interruptions ne feront pas perdre le droit au congé parental, lorsque cette ou ces interruptions ne dépassent pas 7 jours au total, au cours de l'année qui précède le début du congé parental.

Le salarié qui demande le congé parental doit travailler depuis au moins 12 mois auprès du/des même(s) employeur(s) pour un total d'au moins 10 heures de travail par semaine.

La condition d'affiliation auprès d'un même employeur est présumée remplie si par suite de cession, fusion ou de transfert d'entreprise, le parent salarié est transféré sans interruption à un autre poste de travail.

En cas de changement d'employeur au cours de la période de 12 mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être accordé à la seule condition d'obtenir l'accord du nouvel employeur.

Par ailleurs, la période d'affiliation au titre d'une mesure en faveur de l'emploi organisée par l'Agence pour le développement de l'emploi et d'une activité d'insertion professionnelle organisée par le Service national d'action sociale précédant immédiatement une période couverte par un contrat de travail conclu avec le même employeur ou, le cas échéant, avec le promoteur de la mesure ou l'organisme d'affectation est prise en considération au titre de durée d'affiliation requise de 12 mois.

- L'occupation du chef d'un ou de plusieurs contrats de travail ou d'un contrat d'apprentissage, doit se poursuivre pendant toute la durée du congé parental. La durée de travail du salarié est au moins égale à 10 heures de travail par semaine.

Est considérée comme durée de travail mensuelle du parent salarié, la durée prévue au contrat de travail. En cas de changement de cette durée au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

À NOTER :

- Pour avoir droit à un congé parental à temps partiel, il faut que la durée du travail applicable au parent soit au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise, soit en principe au moins 20 heures par semaine.
- Pour avoir droit à un congé parental fractionné, la durée du travail du parent doit être égale à la durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise (travail à temps plein).

Pour savoir si le parent demandeur a droit à telle ou telle formule de congé parental, est prise en compte sa durée de travail à la date de la notification de sa demande à l'employeur. Toutefois, le parent a droit uniquement au congé parental à plein temps, si entre le moment de la notification de la demande de congé parental et le début du congé parental, les conditions de durée requises ne sont plus remplies.

Notons que l'apprenti a uniquement droit au congé parental à plein temps de 4 ou 6 mois.

⁵ crèche, assistant(e) maternel(le), maison relais

⁶ Art. L. 234-43 et L. 234-44 du Code du travail.

⁷ Notons que les fonctionnaires, employés d'État et des communes, ainsi que les travailleurs indépendants ont également, dans le respect des conditions légales, droit à un congé parental.

Question 7. Un salarié en contrat de travail à durée déterminée (CDD) peut-il bénéficier d'un congé parental ?

La loi requiert, comme condition d'octroi d'un congé parental, l'existence d'un contrat de travail pendant toute la durée du congé parental.

Par conséquent un salarié titulaire d'un CDD dont l'échéance n'est pas postérieure à la date de fin du congé parental ne peut pas se voir accorder un congé parental.

Le fait pour une personne d'être en congé parental n'empêche pas le contrat à durée déterminée dont elle est titulaire de se terminer à l'échéance initialement prévue.

En effet, le congé parental ne suspend pas le CDD.

Question 8. Un salarié en période d'essai peut-il bénéficier d'un congé parental ?

Le salarié titulaire d'un contrat de travail comportant une clause d'essai n'a pas droit à un congé parental durant la période d'essai.

Il doit attendre la fin de cette période pour présenter sa demande ⁸.

Question 9. Un apprenti peut-il bénéficier d'un congé parental ?⁹

L'apprenti ne peut prétendre qu'à un congé parental de 4 ou 6 mois à plein temps.

⁸ Art. L. 234-48 du Code du travail.

⁹ Art. L. 234-44 (6) du Code du travail.

4. DURÉE

| ACTIVITÉS DU SALARIÉ AVANT LE CONGÉ PARENTAL | FORMULE DE CONGÉ PARENTAL | TEMPS DE TRAVAIL PENDANT LE CONGÉ PARENTAL | |
|---|--|--|--|
| Plusieurs contrats de travail/activités professionnelles d'au moins 10 heures par semaine | Congé parental à plein temps <ul style="list-style-type: none"> de 4 mois de 6 mois | Suspension intégrale de l'activité | |
| Un seul contrat de travail entre 10 heures par semaine et mi-temps | Congé parental à plein temps <ul style="list-style-type: none"> de 4 mois de 6 mois | Suspension intégrale de l'activité | |
| Un seul contrat de travail entre mi-temps et plein temps | Congé parental à plein temps <ul style="list-style-type: none"> de 4 mois de 6 mois | Suspension intégrale de l'activité | |
| | Congé parental à temps partiel <ul style="list-style-type: none"> de 8 mois de 12 mois | Réduction de 50 % de l'activité durant le congé parental | |
| Un seul contrat de travail à plein temps | Congé parental à plein temps <ul style="list-style-type: none"> de 4 mois de 6 mois | Suspension intégrale de l'activité | |
| | Congé parental à temps partiel <ul style="list-style-type: none"> de 8 mois de 12 mois | Réduction de 50 % de l'activité durant le congé parental | |
| | Congé parental fractionné | 8 heures par semaine sur une période de 20 mois | Réduction de 20 % de l'activité par semaine durant le congé parental |
| | | 4 périodes d'1 mois sur une période maximale de 20 mois | Suspension intégrale de l'activité durant les 4 périodes de congé parental |
| Contrat d'apprentissage | Congé parental à plein temps <ul style="list-style-type: none"> de 4 mois de 6 mois | Suspension intégrale de l'activité | |

Question 10. Quelles sont les formules possibles du congé parental ?¹⁰

a. Congé parental à plein temps de 4 ou 6 mois

Si le parent suspend intégralement son travail, il a droit à un congé à plein temps de 4 ou 6 mois, même si avant le congé parental, il n'a travaillé qu'à temps partiel.

Ce congé est de droit et l'employeur ne peut pas le refuser si la demande a été notifiée en bonne et due forme.

¹⁰ Art. L. 234-44 du Code du travail.

b. Congé parental de 8 ou 12 mois à temps partiel

Si le parent ne veut pas suspendre intégralement son travail, il peut prendre un congé parental à temps partiel sur 8 ou 12 mois. Dans ce cas, il doit réduire son activité professionnelle au moins de la moitié de la durée de travail prestée avant le congé parental. Pour avoir droit à un congé parental à temps partiel, il faut que la durée du travail applicable au parent soit au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement/l'entreprise, soit en principe au moins 20 heures par semaine.

Le salarié continue à travailler pour son employeur selon des horaires à définir par avenant au contrat de travail (voir modèle-type page 29).

Exemples :

1. *La durée légale de travail de 40 heures par semaine est applicable dans l'entreprise. Si un salarié travaillant 40 heures par semaine veut prendre un congé parental à temps partiel, il doit réduire son occupation à $40 - 20 = 20$ heures par semaine.*
2. *Au cas où le salarié ne travaille par exemple que 32 heures par semaine, il doit réduire son activité professionnelle de moitié, soit $32 : 2 = 16$ heures par semaine.*
3. *Le salarié ne travaillant que 20 heures par semaine a le choix entre un congé à plein temps de 4 ou de 6 mois ou un congé à temps partiel de 8 ou de 12 mois :*
 - *il opte pour un congé parental à plein temps et suspend intégralement son activité ;*
 - *il opte pour un congé parental à temps partiel de 12 mois. Il continuera à travailler 10 heures par semaine.*

c. Congé parental fractionné

Un salarié travaillant à plein temps pour un même employeur, soit en principe 40 heures par semaine, peut avec l'accord de son employeur réduire son activité professionnelle de 20 % par semaine ou réduire son activité professionnelle sur une durée de 4 mois distincts, et cela pendant une période de 20 mois.

Les modalités du congé parental fractionné sont à arrêter dans un plan de congé parental d'un commun accord entre l'employeur et le parent endéans un délai de 4 semaines à dater de la demande du parent. Ce plan s'étend sur toute la période du congé parental arrêté et doit être transmis à la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) en même temps que la demande elle-même.

Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier.

Si l'employeur refuse l'octroi du congé parental sous une de ces formes, il doit motiver sa décision et en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les 2 semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de 2 semaines à partir de cette notification.

Dans le cadre de cet entretien, l'employeur doit proposer au parent par écrit une forme alternative de congé parental ou un plan de congé parental différent par rapport à celui demandé par le parent.

Si 2 semaines après cet entretien les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental suivant son choix de 6 mois ou de 4 mois à plein temps.

ATTENTION : Si le congé à plein temps est un droit pour le bénéficiaire, il en est autrement du congé à temps partiel ou fractionné qui sont soumis à l'accord de l'employeur. Ce dernier peut en effet refuser d'accorder un congé à temps partiel ou fractionné, auxquels cas le demandeur doit, soit prendre son congé à plein temps sur 4 ou 6 mois, soit renoncer à sa demande.

Question 11. Quelle formule peut choisir le parent ayant plusieurs employeurs ?

Si le parent a plusieurs employeurs, il peut seulement opter pour le congé parental à plein temps de 4 ou de 6 mois. Cette disposition s'applique également dans l'hypothèse où il est affilié conjointement comme salarié et indépendant.

Question 12. Est-il possible de changer de formule en cours de congé parental ?

Non, une fois que le congé parental a commencé, il n'est plus possible de changer de formule.

Question 13. Quelle est la durée du congé parental en cas de naissance/adoption multiple ?

En cas de naissances multiples ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption. Des formules de congé parental différentes peuvent être prises pour chacun des enfants (p.ex. congé parental à plein temps pour l'enfant A et congé parental à temps partiel pour l'enfant B).

Il est nécessaire de déposer une demande par enfant auprès de la CAE.

5. DEMANDE DE CONGÉ PARENTAL ET RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR

Question 14. Comment demander un congé parental ?¹¹

La personne intéressée doit en premier lieu s'adresser à son employeur et lui soumettre une demande en vue d'obtenir un congé parental.

Cette demande doit prendre la forme d'une lettre recommandée avec accusé de réception (voir modèles-types pages 23 et 24).

Lorsqu'il s'agit du 1^{er} congé parental, la demande écrite doit être adressée à l'employeur 2 mois avant le début du congé de maternité.

En cas d'adoption, la demande doit parvenir à l'employeur avant le début du congé d'accueil.

S'il s'agit du 2^e congé parental, la demande doit être faite avec un préavis de 4 mois. En d'autres termes, le congé parental peut débuter au plus tôt 4 mois après le jour de la demande.

Relevons que la CAE accepte les demandes signées par l'employeur même si ces délais ne sont pas respectés.

Après avoir soumis sa demande à l'employeur, la personne intéressée doit s'adresser à la CAE et y retirer un formulaire spécial (voir formulaire page 25) ou le télécharger sur le site internet www.cae.lu.

Le salarié doit remplir le formulaire, le faire signer par son employeur et le renvoyer à la CAE :

- concernant le 1^{er} congé parental, dans les 15 jours suivant la notification de la demande de congé parental à l'employeur ;
- concernant le 2^e congé parental, dans les 15 jours suivant la notification de la réponse de l'employeur ou, à défaut de réponse, dans la quinzaine de l'expiration du délai de 4 semaines prévu en cas de report du congé.

La CAE s'efforce d'envoyer une confirmation de congé parental au plus tard 2 semaines avant le début.

Pour être complets, précisons que diverses autres informations doivent également être déclarées à la CAE :

- la naissance de l'enfant doit être déclarée dans les 15 jours à compter de la déclaration à l'état civil ;
- en cas d'adoption d'un enfant, la demande pour toucher l'indemnité de congé parental doit être accompagnée d'un certificat du tribunal attestant que la procédure d'adoption a été entamée.

Question 15. L'employeur peut-il refuser d'accorder un congé parental ?¹²

La réponse à cette question n'est pas la même suivant qu'il s'agit du 1^{er} ou du 2^e congé parental et selon que le congé parental est demandé à temps complet ou à temps partiel ou fractionné.

Si l'employeur reçoit une demande portant sur un congé parental à temps plein consécutif au congé de maternité ou au congé d'accueil, il est tenu d'accorder ce congé. Il peut toutefois refuser le congé si la demande n'a pas été notifiée dans les formes et délai légaux ou si le demandeur ne remplit pas les conditions légales.

11 Art. L. 234-45 (2) et L. 234-46 (2) du Code du travail ; Art. 308 du Code de la sécurité sociale.

12 Art. L. 234-45 (3) et L. 234-46 (3) du Code du travail.

Le non-respect des seules formes et délai n'a néanmoins aucune incidence pour une demande faisant suite au décès de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou du congé parental consécutif au congé de maternité. La même disposition s'applique à la mère en cas de décès du père avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

Dans ces cas, une simple information de l'employeur sera suffisante, pour que le parent survivant puisse alors prendre son congé parental consécutivement au décès.

Concernant le 2^e congé, l'employeur a la possibilité non pas de le refuser, mais de reporter le début du congé à une date ultérieure (voir question suivante).

Dans 4 cas cependant, il a la possibilité de refuser un congé parental :

1. La personne demande un congé parental à temps partiel de 8 ou 12 mois ou un congé fractionné. L'employeur peut refuser d'accorder cette formule de congé. Le parent doit alors ou bien prendre son congé à plein temps sur 4 ou 6 mois ou bien renoncer à sa demande. En cas de refus d'un congé fractionné, l'employeur doit proposer une alternative ;
2. La demande est faite par une personne qui a changé d'employeur dans l'année précédant le début du congé. Cette personne peut bénéficier d'un congé parental si le nouvel employeur donne son accord. Ce dernier peut refuser ;
3. Dans l'hypothèse d'une embauche d'un salarié, qui est déjà en congé parental, le nouvel employeur n'est pas obligé d'accepter la poursuite du congé parental. En cas d'accord du nouvel employeur, le congé parental doit toutefois être continué sans interruption ;
4. Tant que le salarié est en période d'essai, le congé parental ne peut pas être demandé.

L'employeur qui souhaite refuser le congé parental sous une des formes flexibles (à temps partiel ou fractionné) doit en informer le parent demandeur par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien dans un délai de 2 semaines à partir de cette notification. Cette décision doit être motivée par l'employeur.

Question 16. L'employeur peut-il retarder le début du congé parental ? ¹³

Pour cette question, la réponse n'est pas la même suivant qu'il s'agit du 1^{er} ou du 2^e congé parental.

S'agissant du 1^{er} congé, l'employeur ne peut pas en reporter le début à une date ultérieure. Le 1^{er} congé commence toujours à la fin du congé de maternité ou du congé d'accueil.

Concernant le 2^e congé, l'employeur peut reporter le début du congé à une date autre que celle indiquée sur la demande du salarié.

Les raisons qui lui permettent de procéder à ce report sont :

- 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 au sein de l'entreprise serait gravement perturbée ;
- le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de préavis de 4 mois en raison de la spécificité du travail qu'elle accomplit ou d'une pénurie de main-d'œuvre dans la branche d'activité en question ;
- le demandeur 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 la période saisonnière ;
- lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés.

En principe, l'employeur peut retarder le début du congé de 2 mois au maximum.

Ce délai est prolongé :

- à 6 mois maximum pour les entreprises de moins de 15 salariés ;
- jusqu'à la fin de la saison pour les entreprises ayant une activité saisonnière.

La décision de report doit être motivée et notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les 4 semaines de la demande.

¹³ Art. L. 234-46 (3) et (4) du Code du travail.

Avant toute décision de report à une date ultérieure, l'employeur doit proposer, dans la mesure du possible, au salarié une forme alternative de congé parental à temps partiel ou fractionné.

L'employeur doit proposer au salarié dans le délai d'un mois une nouvelle date pour le congé, qui ne peut se situer plus de 2 mois (6 mois pour les entreprises occupant moins de 15 salariés) après la date de début du congé sollicité, sauf demande expresse du salarié. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.

Par ailleurs, l'employeur doit informer la délégation du personnel s'il en existe.

Si le parent estime que le motif de report avancé par l'employeur n'est pas justifié, il peut s'adresser à l'Inspection du travail et des mines. Le même droit appartient à la délégation du personnel (y compris le délégué à l'égalité), ainsi qu'aux syndicats représentatifs sur le plan national présents au sein de la délégation du personnel ou liés par la convention collective applicable à l'entreprise.

Si aucun accord n'est trouvé dans les 8 jours, l'une des parties peut saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé.

Précisons qu'aucun report n'est possible :

- une fois que l'employeur a donné son accord au congé parental ;
- si l'employeur n'a pas répondu à la demande du parent dans les 4 semaines ;
- lorsque le parent travaille pour le compte de plusieurs employeurs et que ceux-ci sont en désaccord quant au report ;
- en cas de survenance d'un événement grave en relation avec l'enfant.

6. INDEMNITÉ DUE PENDANT LE CONGÉ PARENTAL

Question 17. Quelle est la rémunération pendant le congé parental ?¹⁴

Pendant la durée du congé parental, la perte de revenu professionnel est compensée par un revenu de remplacement, désigné ci-après par « indemnité », qui est versée mensuellement par la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE). Un calculateur est mis à disposition sur le site de la CAE¹⁵.

L'indemnité est calculée sur la base du revenu professionnel mensuel moyen réalisé au cours des 12 mois précédant le début du congé parental. Seuls les revenus pensionnables sont pris en considération pour le calcul de l'indemnité de congé parental.

Cette indemnité est néanmoins plafonnée :

- limite inférieure égale au salaire social minimum non qualifié (2 703,74 € à l'indice 968,04 valable au 1^{er} septembre 2025)¹⁶ ;
- limite supérieure égale à 5/3 du salaire social minimum non qualifié (4 506,23 € à l'indice 968,04 valable au 1^{er} septembre 2025)¹⁷.

ATTENTION : Les plafonds d'indemnisation varient en fonction du nombre d'heures de travail. Ces montants correspondent à des contrats de travail à plein temps pour un congé parental à plein temps.

L'indemnité est soumise aux charges fiscales et sociales applicables en matière de salaires, mais exempte des cotisations pour l'indemnité pécuniaire de maladie ainsi que des cotisations en matière d'assurance accidents et d'allocations familiales. La part patronale des cotisations sociales est à charge de la CAE.

Les modifications de revenus intervenant après le début du congé parental impliqueront le recalcul de l'indemnité.

14 Art. 307 du Code de la sécurité sociale.

15 www.cae.public.lu > Congé parental > Calculateur "Revenu congé parental"

16 Montants disponibles sur : csl.lu > Vos droits > Bibliothèque juridique > Paramètres sociaux

17 Montants disponibles sur : csl.lu > Vos droits > Bibliothèque juridique > Paramètres sociaux

Question 18. L'indemnité de congé parental est-elle saisissable ?¹⁸

L'indemnité de congé parental peut être cédée, saisie ou mise en gage, dans les limites fixées par la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes¹⁹.

Cette saisie, cession ou mise en gage peut uniquement viser à couvrir :

- les créances qui compètent aux communes, aux offices sociaux, aux établissements et administrations publiques en remboursement de secours alloués dans la mesure où ces secours concernent les enfants bénéficiaires ou pour rembourser des frais avancés pour l'entretien ou l'éducation des enfants bénéficiaires ;
- une dette de l'attributaire envers une institution de sécurité sociale ;
- les mensualités à verser à titre de remboursement d'un prêt consenti pour la construction ou l'acquisition d'un logement familial, à condition que les enfants bénéficiaires soient héritiers réservataires du débiteur concerné.

Dans tous les autres cas, l'indemnité ne peut être ni cédée, ni saisie, ni mise en gage.

Question 19. Que se passe-t-il si le salarié tombe malade pendant son congé parental ?

Une maladie pendant le congé parental n'a aucune influence sur le congé parental. Le congé parental continue normalement.

7. PROTECTION DU SALARIÉ PENDANT ET APRÈS LE CONGÉ PARENTAL

Question 20. Quels sont les droits du salarié pendant son congé parental ?²⁰

Comme le congé parental ne doit pas avoir des conséquences négatives sur les droits du bénéficiaire, ces derniers doivent être garantis.

C'est dans cette optique que la période de congé parental est prise en compte pour calculer l'ancienneté de service du bénéficiaire. De même, celui-ci ne perd aucun des avantages qu'il a acquis avant le début du congé parental (primes, gratifications, etc.).

La période de congé parental est mise en compte pour le calcul de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet.

L'indemnité de congé parental sera prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité de chômage complet.

Question 21. Les bénéficiaires d'un congé parental ont-ils le droit de participer aux formations continues, réunions de service, séances d'information, etc., organisées par l'employeur ?

Pour faciliter le retour dans l'entreprise du parent absent en raison d'un congé parental, il a le droit d'accéder aux mesures de formation continue organisées ou offertes par l'employeur, afin de suivre l'évolution de la technique et des procédés de production.

À cette fin, l'employeur et le travailleur bénéficiaire du congé parental peuvent prévoir d'un commun accord, par avenant au contrat de travail, à signer au plus tard un mois avant le début du congé parental, que le travailleur assistera à des manifestations organisées par ou à la demande de l'employeur. Il s'agit notamment des réunions de service, des réunions ou séances d'information (p.ex. sur l'évolution de l'entreprise, l'évolution des procédures ou des techniques, le fonctionnement du service ou de l'entreprise, l'introduction d'innovations) ainsi que

18 Art. 314 du Code de la sécurité sociale.

19 Loi du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que des pensions et rentes.

20 Art. L. 234-47 du Code du travail.

des formations continues susceptibles de garantir ou d'améliorer l'employabilité du salarié à la reprise de son travail.

L'avenant fixe le nombre, les horaires et les autres modalités pratiques de ces manifestations.

Ces mesures ne peuvent néanmoins pas avoir pour but ou pour effet la participation du travailleur au travail normal et courant de l'entreprise, ni à l'exécution de surcroûts de travail. La violation de cette disposition donne droit à des dommages-intérêts au profit du travailleur.

Le travailleur peut dénoncer unilatéralement cet avenant, soit par lettre recommandée à la poste, soit par remise en mains propres de l'employeur ou de son représentant, soit par courrier électronique, le tout avec accusé de réception. La dénonciation ainsi intervenue ne donnera lieu à aucune sanction et ne constituera pas un motif de licenciement.

Pendant la participation aux événements susmentionnés, le salarié reste affilié à l'assurance accident.

Question 22. Le salarié a-t-il le droit au report de son congé ?

Le congé accumulé et non encore pris avant le début du congé parental est reporté à la période post-congé parental mais dans le respect des délais légaux (soit le 31 décembre de l'année en cours, soit le 31 mars ou le 31 décembre de l'année suivante, suivant la date de reprise de travail du salarié après le congé parental).

Notons que la période de congé parental ne donne pas droit au congé annuel payé.

Question 23. L'employeur peut-il licencier une personne en congé parental ?²¹

L'employeur est non seulement obligé de reprendre le bénéficiaire à la fin du congé parental, mais aussi de lui conserver dans la mesure du possible son emploi antérieur.

a. Quel est le point de départ de la protection légale contre le licenciement avec préavis et quelles en sont les conséquences en cas de violation par l'employeur ?

L'interdiction faite à l'employeur de licencier avec préavis le bénéficiaire d'un congé parental (ou de le convoquer à un entretien préalable à un licenciement avec préavis) s'applique à partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental.

Par conséquent, pour ce qui est du 1^{er} congé parental, la protection prend effet 2 mois avant le début du congé de maternité /dès le jour avant le début du congé d'accueil en cas d'adoption.

Pour le 2^e congé, elle joue pendant les 4 mois précédant le début du congé parental.

À compter de ces dates et pendant toute la durée du congé parental, le bénéficiaire ne peut pas faire l'objet d'un licenciement avec préavis ou d'une convocation à un entretien préalable à un licenciement avec préavis.

Toute rupture de contrat prononcée malgré cette interdiction est considérée comme nulle et non avenue. Toutefois pour faire valoir cette nullité, le salarié doit s'adresser au Président du Tribunal du travail. Celui-ci constatera la nullité du licenciement et ordonnera le maintien de son contrat de travail. Le salarié dispose pour ce faire d'un délai de 15 jours après le licenciement (voir modèle-type page 32).

b. Le bénéficiaire d'un congé parental est-il protégé contre un licenciement pour faute grave et quel impact cela a-t-il sur le congé parental ?

Le bénéficiaire du congé parental ne jouit d'aucune protection lorsqu'il a commis une faute grave. Dans ce cas, l'employeur conserve son droit de rompre le contrat de travail avec effet immédiat.

La fin du contrat de travail entraîne alors la fin du congé parental et le salarié doit restituer les indemnités de congé parental d'ores et déjà perçues.

Question 24. L'employeur doit-il réintégrer la personne à la fin du congé parental ?²²

L'employeur est non seulement obligé de reprendre le bénéficiaire à la fin du congé parental, mais aussi de lui conserver dans la mesure du possible son emploi antérieur.

21 Art. L. 234-47 (8) et (14) du Code du travail.

22 Art. L. 234-47 (9) du Code du travail.

Ce n'est que d'une façon exceptionnelle et objectivement justifiée que l'employeur peut lui offrir un emploi similaire, correspondant alors à ses qualifications et assorti d'une rémunération équivalente.

L'essentiel consiste en ce que les conditions de travail après un congé parental ne soient pas diminuées. Il est bien entendu loisible à l'employeur d'accorder un meilleur poste au bénéficiaire après son retour du congé parental.

8. REPRISE DU TRAVAIL APRÈS LE CONGÉ PARENTAL

Question 25. Le parent peut-il demander à voir ses conditions de travail assouplies ?

Oui. Le parent peut solliciter un entretien avec son employeur afin de lui demander l'aménagement de son horaire ou de son rythme de travail pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour son retour au travail (voir modèle-type page 31).

Si l'employeur refuse la demande du salarié, il doit justifier son rejet. S'il ne justifie pas son rejet, le salarié peut avoir droit à des dommages et intérêts, à fixer par le Tribunal du travail.

Question 26. Qu'arrive-t-il dans l'hypothèse où le bénéficiaire décide à la fin de son congé parental de ne pas reprendre le travail ?²³

À l'expiration du congé parental, le bénéficiaire du congé parental est en principe tenu de reprendre incessamment son emploi. Il peut néanmoins démissionner par après en respectant les règles légales en matière de démission.

Mais le salarié qui ne souhaite pas du tout reprendre son emploi à l'expiration du congé parental peut en informer par avance son employeur pendant le congé parental, moyennant lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission avec préavis, le préavis étant fonction de son ancienneté de service.

Cette obligation d'information ne dispense pas le salarié de notifier sa démission en due forme à l'employeur, cette notification ne pouvant cependant avoir lieu qu'au plus tôt le premier jour du préavis légal.

En pratique, selon l'ITM cette information et cette notification peuvent intervenir par le biais d'une seule et même lettre (voir modèle-type page 30).

À NOTER : Le défaut non justifié par un motif grave et légitime de reprise du travail à l'expiration du congé parental en l'absence de l'information ou de la notification de la démission comme expliqué ci-avant constitue un motif légitime de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave par l'employeur.

²³ Art. L. 234-47 (13) du Code du travail.

9. CESSATION ANTICIPÉE DU CONGÉ PARENTAL

Question 27. Qu'arrive-t-il si l'enfant décède ou s'il y a rejet d'adoption pendant le congé parental ?²⁴

Si l'enfant décède pendant le congé parental ou lorsque la procédure d'adoption n'aboutit pas, le congé parental entamé prend fin.

Le bénéficiaire est alors tenu de reprendre son travail au plus tard un mois après le décès de l'enfant ou le rejet de la demande d'adoption.

Lorsque l'employeur a procédé au remplacement du bénéficiaire pendant la durée du congé parental, celui-ci a droit, dans la même entreprise, à une priorité de réemploi pour tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente. En cas d'impossibilité de pouvoir occuper un tel emploi, le congé parental est prolongé sans pouvoir dépasser son terme initial.

En cas de décès d'un enfant d'une naissance ou adoption multiple avant la période d'extension du congé parental, la durée du congé est réduite en conséquence.

Pour tout mois entamé par le congé parental, le bénéficiaire touche un prorata de l'indemnité de congé parental. Les mensualités touchées jusque-là lui restent acquises.

Question 28. Qu'arrive-t-il en cas de décès du parent bénéficiaire ?²⁵

En cas de décès du parent bénéficiaire, le congé parental de celui-ci cesse. Cette cessation du congé parental n'entraîne pas la restitution des indemnités déjà perçues.

L'autre parent peut le cas échéant prendre son congé parental consécutivement au décès, après en avoir dûment informé son employeur.

Question 29. Quelle est l'incidence d'un nouveau congé de maternité ou congé d'accueil pendant le congé parental ?²⁶

La survenance, pendant le congé parental de la mère, d'un nouveau congé de maternité ou d'accueil interrompt le congé parental en cours.

Dans ce cas, le congé de maternité ou le congé d'accueil se substitue au congé parental. L'indemnité de congé parental cesse d'être payée et elle est remplacée par l'indemnité de maternité.

La fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité.

Si la salariée décide de prendre un congé parental pour le nouvel enfant, consécutivement au congé de maternité ou d'accueil, ce nouveau congé parental est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité ou d'accueil et doit être pris consécutivement à celle-ci.

Toutefois, si le congé parental a été pris par le père, il n'est pas interrompu par un nouveau congé de maternité.

Question 30. Peut-on changer d'employeur en cours de congé parental ?

Un changement d'employeur pendant le congé parental est possible si le nouvel employeur est d'accord pour que le salarié continue son congé parental. Dans ce cas, il faut envoyer à la CAE un courrier du nouvel employeur certifiant qu'il est d'accord pour que le salarié continue son congé parental ainsi qu'une copie du nouveau contrat de travail.

24 Art. L. 234-47 (4) du Code du travail.

25 Art. L. 234-47 (3) du Code du travail.

26 Art. L. 234-47 (6) du Code du travail ; Art. 307 du Code de la sécurité sociale.

Ce nouveau contrat doit contenir le même nombre d'heures de travail que le contrat de travail ayant ouvert le droit au congé parental. La période entre la fin de l'ancien contrat de travail et le début du nouveau contrat ne peut pas dépasser 7 jours.

Toutefois, la CAE estime qu'en cas de changement d'employeur pendant le congé parental, le salarié peut aussi décider de reprendre le travail auprès du nouvel employeur avant l'expiration du congé, l'indemnité versée jusqu'à cette date restante acquise.

ATTENTION : Une interruption du congé parental sans raison extérieure à la volonté du salarié et qui ne comporte pas le changement d'employeur entraîne l'obligation de rembourser les indemnités de congé parental déjà perçues. Ainsi n'est-il pas possible d'interrompre son congé parental par exemple au bout de 2 mois et reprendre le travail auprès de son employeur.

Question 31. Quelle est l'incidence de la cessation des affaires de l'employeur pour cause de faillite, de décès, ou d'incapacité physique sur le congé parental ?

En cas de cessation des affaires de l'employeur, p.ex. pour cause de faillite, de décès ou d'incapacité physique, la loi prévoit la cessation de plein droit du contrat de travail, sauf continuation des affaires par le curateur (en cas de faillite) ou le successeur de l'employeur (en cas de décès ou d'incapacité physique).

La fin du contrat de travail devrait dans ces cas également entraîner la fin du congé parental, mais sans que le salarié ne doive restituer les indemnités de congé parental d'ores et déjà perçues, la cause lui étant extérieure.

10. MODALITÉS DE CONCLUSION D'UN CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD) POUR POURVOIR AU REMPLACEMENT D'UN SALARIÉ EN CONGÉ PARENTAL ²⁷

a. Les remplacements en cascade sont permis.

Le remplacement d'un salarié absent en raison d'un congé parental (d'un congé de maternité ou d'un congé pour raisons familiales) ne doit pas nécessairement se faire sur le poste même occupé par le salarié absent. Il peut s'opérer sur un autre poste libéré dans l'entreprise ou l'établissement concernés du fait de réorganisations ou mutations internes ayant eu lieu suite à l'absence en question.

b. Le CDD doit mentionner le nom du salarié en congé parental remplacé.

Le CDD conclu pour remplacer un salarié absent doit préciser le nom de celui-ci.

Dans l'hypothèse d'un remplacement en cascade, le CDD indiquera le nom du salarié en congé parental indirectement remplacé.

c. Date de début et de fin du CDD.

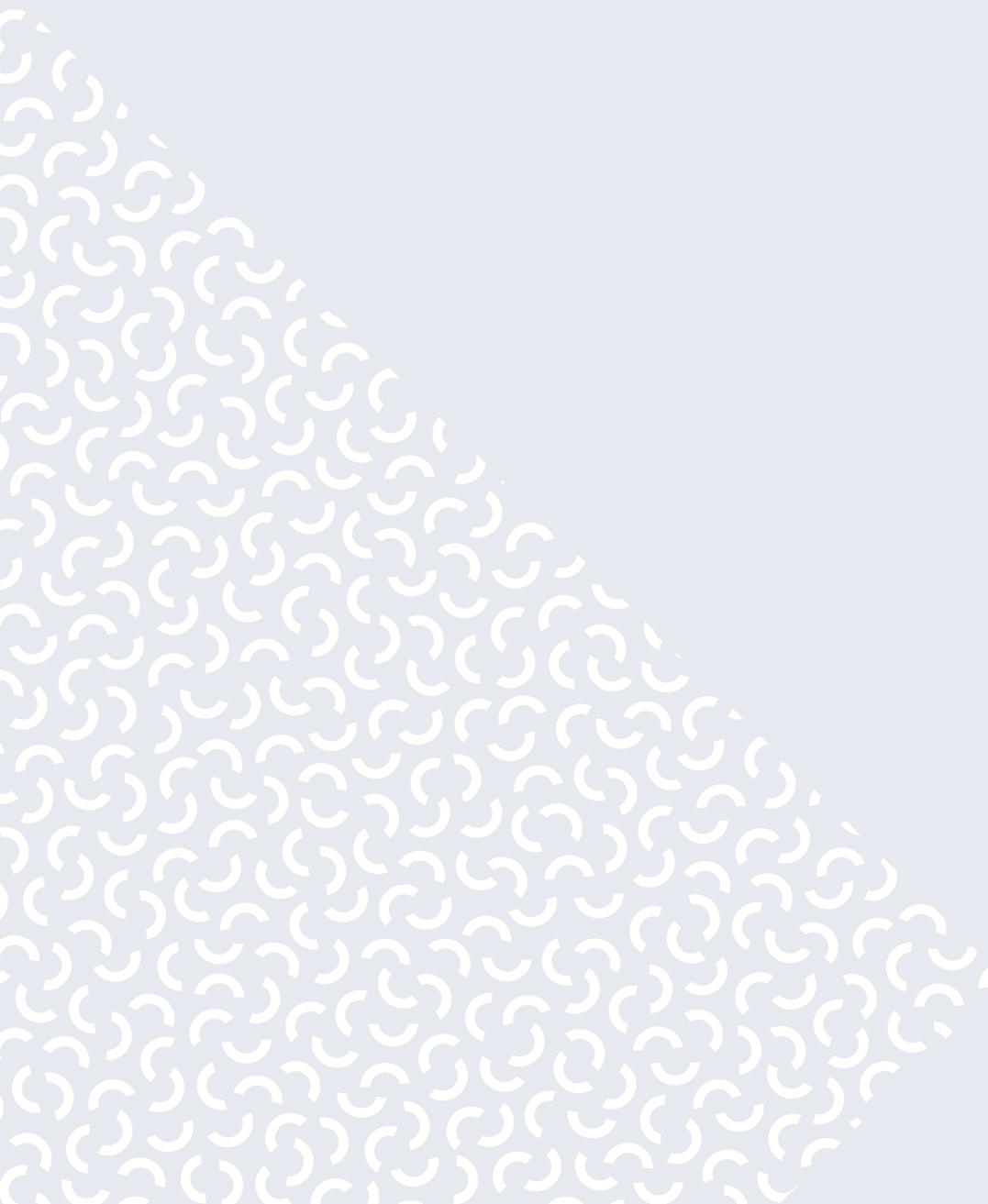
Le contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent pour congé parental peut commencer 3 mois avant la date du début du congé parental ou 3 mois avant la date du début du congé de maternité, si le congé parental est pris suite à un congé de maternité.

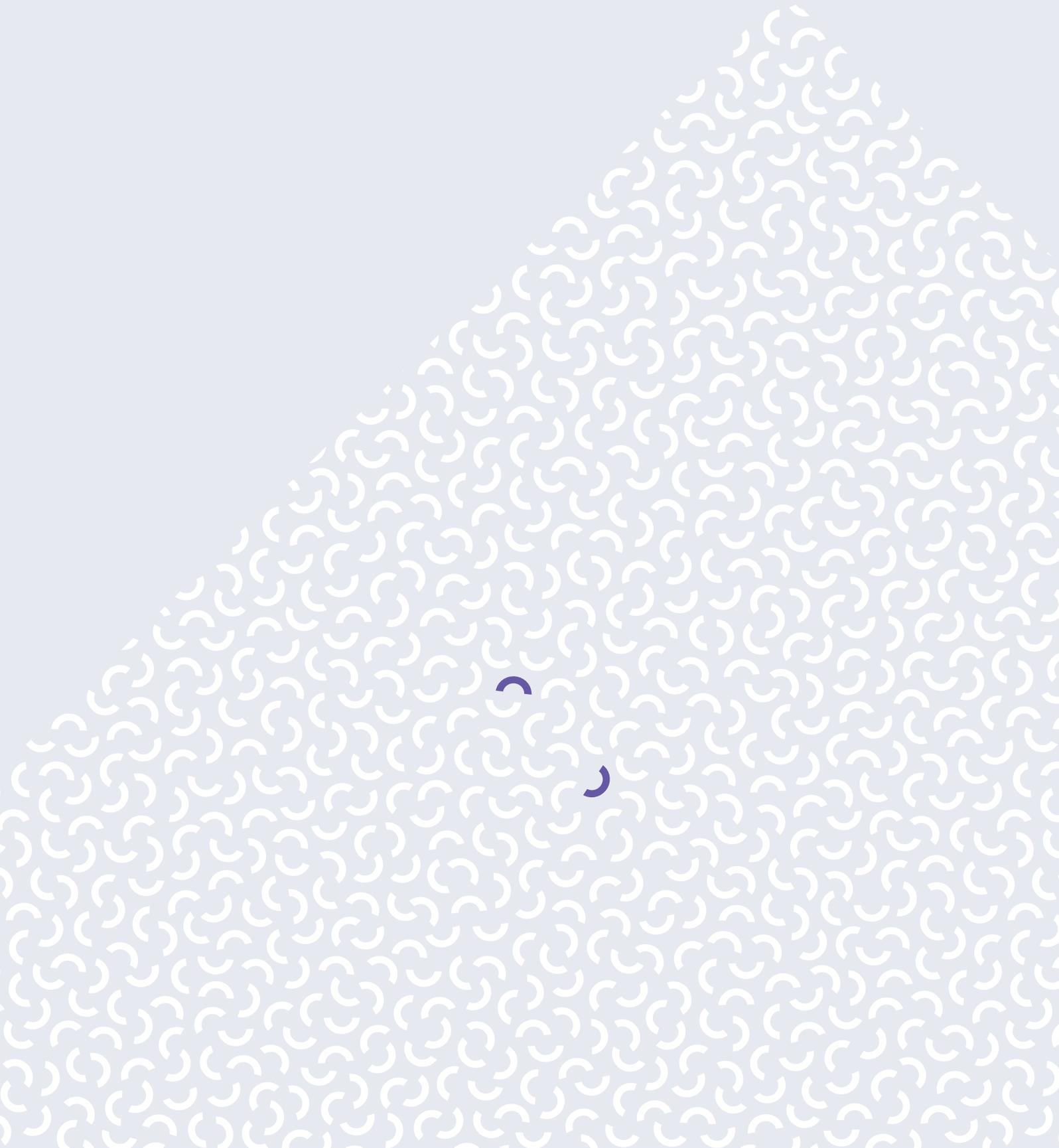
De même, il peut cesser 3 mois après la fin du congé parental du salarié remplacé.

²⁷ Art. L. 122-1 (2) et L. 122-3 (2) et (3) du Code du travail.



II. MODÈLES-TYPES ET FORMULAIRE







DEMANDE POUR OBTENIR LE 1^{er} CONGÉ PARENTAL

> question 14 pour plus de détails

(Nom et adresse du salarié)

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

PAR LETTRE RECOMMANDÉE AVEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Concerne : demande en vue d'obtenir un congé parental

Madame/Monsieur ¹,

Par la présente, j'ai l'honneur de vous notifier ma demande en vue de l'obtention :

Choisir la formule de congé parental souhaitée :

- d'un congé parental de 4/6 ¹ mois à plein temps ;
- d'un congé parental de 8/12 ¹ mois à temps partiel ;
- d'un congé parental fractionné selon les modalités suivantes :
Pour le congé parental fractionné, choisir l'une des deux options suivantes :
 - un congé parental fractionné avec réduction de ma durée de travail à raison de 20 % par semaine pendant une période de 20 mois, ou
 - un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de 20 mois.

Je souhaite prendre ce congé parental directement à la fin du congé de maternité/du congé d'accueil ¹.

La présente demande est basée sur les articles L. 234-43 et suivants du Code du travail.

Veuillez agréer, Madame/Monsieur ¹, l'expression de mes sentiments très distingués.

(signature)

ATTENTION : La présente demande doit être envoyée à l'employeur au plus tard 2 mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption, la présente demande doit parvenir à l'employeur avant le début du congé d'accueil. La demande de congé parental à plein temps ne peut pas être refusée par l'employeur si elle remplit les conditions de forme et de délai exigées par la loi. Ce dernier peut cependant s'opposer à un congé à temps partiel ou fractionné auquel cas le demandeur doit soit prendre son congé à plein temps, soit renoncer à sa demande.

¹ La mention inutile est à supprimer.



DEMANDE POUR OBTENIR LE 2^e CONGÉ PARENTAL

> question 14 pour plus de détails

(Nom et adresse du salarié)

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

PAR LETTRE RECOMMANDÉE AVEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Concerne : demande en vue d'obtenir un congé parental

Madame/Monsieur ¹,

Par la présente, j'ai l'honneur de vous notifier ma demande en vue de l'obtention :

Choisir la formule de congé parental souhaitée :

- d'un congé parental de 4/6 ¹ mois à plein temps ;
- d'un congé parental de 8/12 ¹ mois à temps partiel ;
- d'un congé parental fractionné selon les modalités suivantes :
Pour le congé parental fractionné, choisir l'une des deux options suivantes :
 - un congé parental fractionné avec réduction de ma durée de travail à raison de 20 % par semaine pendant une période de 20 mois, ou
 - un congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de 20 mois.

Respectant le préavis légal de 4 mois, je souhaite prendre ce congé parental à partir du _____ ².

La présente demande est basée sur les articles L. 234-43 et suivants du Code du travail.

Veillez agréer, Madame/Monsieur ¹, l'expression de mes sentiments très distingués.

(signature)

ATTENTION : Il faut savoir que les 4 ou 6 mois respectivement 8 ou 12 mois de congé parental doivent être entamés avant le 6^e anniversaire de l'enfant/12^e anniversaire en cas d'adoption. Compte tenu de la possibilité de l'employeur de demander un report de la date de départ de congé parental, il est donc conseillé d'introduire la demande au moins 6 mois avant le 6^e/12^e anniversaire de l'enfant. Dans les entreprises de moins de 15 salariés, il est prudent d'introduire la demande au moins 10 mois avant le 6^e/12^e anniversaire de l'enfant. Rappelons qu'en cas d'adoption, le congé parental doit néanmoins être entamé dans les 6 ans qui suivent la fin du congé d'accueil ou, à défaut de congé d'accueil, dans les 6 ans qui suivent la date du jugement d'adoption.

¹ La mention inutile est à supprimer.

² Le congé parental peut débuter au plus tôt 4 mois après le jour de la demande. ATTENTION : le salarié n'est protégé contre un licenciement que pendant le préavis légal.



DEMANDE D'INDEMNITÉ DE CONGÉ PARENTAL FORMULAIRE À ADRESSER À LA CAISSE POUR L'AVENIR DES ENFANTS (CAE)

> question 14 pour plus de détails



Adresse postale:
B.P. 394
L-2013 Luxembourg

Tél. (352) 47 71 53-1
www.cae.lu



Demande d'indemnité de congé parental

Informations relatives au demandeur

| Demandeur / Demanderesse | Adresse |
|--|---------------------------|
| Nom: _____ | Rue: _____ |
| Prénom: _____ | Numéro: _____ |
| Numéro matricule de la sécurité sociale: Année Mois Jour | Code postal: _____ |
| _____ | Localité: _____ |
| Nationalité: _____ | Pays: _____ |
| Nodetéléphone: _____ (Domicile) _____ (Portable/Travail) | |
| Courriel: _____ | |
| Situation familiale* | Coordonnées bancaires |
| <input type="checkbox"/> célibataire <input type="checkbox"/> marié(e) <input type="checkbox"/> pacsé(e) <input type="checkbox"/> séparé(e) <input type="checkbox"/> divorcé(e) <input type="checkbox"/> veuf(ve) | IBAN: _____ BIC: _____ |

Congé parental pour lequel l'indemnité est demandée*

EN CAS DE NAISSANCE

1^{er} congé parental – consécutif au congé de maternité

Date présumée de l'accouchement ___/___/___

Date début du congé de maternité ___/___/___

Grossesse multiple* Oui⁽¹⁾ Non

Au cas où un congé de maternité n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental doit débuter le premier jour de la 3e semaine qui suit l'accouchement (c. à d.: jour de naissance + 14 jours).

EN CAS D'ADOPTION

1^{er} congé parental – consécutif au congé d'accueil

Date de naissance de l'enfant ___/___/___

Date début du congé d'accueil ___/___/___

Date fin du congé d'accueil ___/___/___

Adoption multiple* Oui⁽¹⁾ Non

Au cas où un congé d'accueil n'est pas dû ou n'a pas été pris, le congé parental doit être pris à partir de la date du jugement d'adoption.

2^e congé parental – jusqu'à l'âge de 6 ans

Nom de l'enfant: _____

Prénom de l'enfant: _____

Matricule de l'enfant:
Année Mois Jour

Début souhaité du congé parental: ___/___/___

2^e congé parental – jusqu'à l'âge de 12 ans⁽²⁾

Nom de l'enfant: _____

Prénom de l'enfant: _____

Matricule de l'enfant:
Année Mois Jour

Début souhaité du congé parental: ___/___/___

Au cas où le congé parental est pris simultanément par les deux parents, veuillez indiquer le numéro matricule de l'autre parent:

Année Mois Jour

* Cocher ce qui convient

(1) En cas d'une grossesse multiple ou d'adoption multiple, une demande doit être déposée pour chaque enfant.

(2) Maximum 6 ans après la date du jugement d'adoption

Informations relatives au congé parental demandé

Forme souhaitée du congé parental*

A. Vous exercez une **seule** activité professionnelle à **plein temps** Oui Non (passer à B)

| | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Congé parental à <u>plein temps</u> | <input type="checkbox"/> de 4 mois <input type="checkbox"/> de 6 mois | ➤ Suspension intégrale de l'activité durant le congé parental |
| <input type="checkbox"/> Congé parental à <u>mi-temps</u> | <input type="checkbox"/> de 8 mois <input type="checkbox"/> de 12 mois | ➤ Réduction de 50% de l'activité durant le congé parental |
| <input type="checkbox"/> Congé parental fractionné en 8 heures par semaine sur une période de 20 mois | | ➤ Réduction de 20% de l'activité par semaine durant le congé parental |
| <input type="checkbox"/> Congé parental fractionné en 4 périodes d'un mois sur une période maximale de 20 mois | | ➤ Suspension intégrale de l'activité durant les 4 périodes de congé parental |
| Période 1: du ___/___/___ au ___/___/___ | Période 2: du ___/___/___ au ___/___/___ | Période 3: du ___/___/___ au ___/___/___ |
| | | Période 4: du ___/___/___ au ___/___/___ |

B. Vous exercez une **seule** activité professionnelle à temps partiel entre **20 et 40 h/sem** Oui Non (passer à C)

| | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Congé parental à <u>plein temps</u> | <input type="checkbox"/> de 4 mois <input type="checkbox"/> de 6 mois | ➤ Suspension intégrale de l'activité durant le congé parental |
| <input type="checkbox"/> Congé parental à <u>mi-temps</u> | <input type="checkbox"/> de 8 mois <input type="checkbox"/> de 12 mois | ➤ Réduction de 50% de l'activité durant le congé parental |

C. Vous exercez une **seule** activité professionnelle à temps partiel entre **10 et 20 h/sem** Oui Non (passer à D)

| | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Congé parental à <u>plein temps</u> | <input type="checkbox"/> de 4 mois <input type="checkbox"/> de 6 mois | ➤ Suspension intégrale de l'activité durant le congé parental |
|--|--|---|

D. Vous exercez **plusieurs** activités professionnelles ou vous êtes en **apprentissage** Oui Non

| | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Congé parental à <u>plein temps</u> | <input type="checkbox"/> de 4 mois <input type="checkbox"/> de 6 mois | ➤ Suspension intégrale de l'activité durant le congé parental |
|--|--|---|

Employeur

Je soussigné(e) déclare avoir pris connaissance de la présente demande de congé parental selon les indications figurant sur le présent formulaire et avoir marqué mon accord concernant la période et la forme du congé choisis.

Fait à _____, le ___/___/___

Cachet et signature
de l'employeur

Nom et prénom
du signataire

Demandeur salarié

En vertu de l'article 312 du Code de la sécurité sociale, ceux qui ont frauduleusement amené la caisse à fournir une prestation qui n'était pas due ou qui n'était due qu'en partie sont punis par des peines prévues à l'article 496 du Code pénal, indépendamment du remboursement des sommes indûment perçues. Lorsque des prestations ont été payées sur base de faux, notre caisse en informe, conformément à l'article 23 du Code de procédure pénale le procureur d'Etat, lequel peut engager des poursuites pénales.

Fait à _____, le ___/___/___

Signature du demandeur salarié

Demandeur non-salarié (indépendant)

Je soussigné(e) déclare sur l'honneur que pendant la durée entière du congé parental, je suspens intégralement mon activité ou réduit mon activité à concurrence de 20% respectivement de 50% suivant la forme de congé parental choisie. En vertu de l'article 312 du Code de la sécurité sociale, ceux qui ont frauduleusement amené la caisse à fournir une prestation qui n'était pas due ou qui n'était due qu'en partie sont punis par des peines prévues à l'article 496 du Code pénal, indépendamment du remboursement des sommes indûment perçues. Lorsque des prestations ont été payées sur base de faux, notre caisse en informe, conformément à l'article 23 du Code de procédure pénale le procureur d'Etat, lequel peut engager des poursuites pénales.

Fait à _____, le ___/___/___

Signature du demandeur non-salarié

* Cocher ce qui convient

Dispositions légales

1. Qui peut bénéficier d'un congé parental et à quel moment?

Les parents qui élèvent leur enfant dans leur foyer ont chacun un droit individuel au congé parental:

- L'un d'eux doit prendre son congé consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil. Ce 1^{er} congé parental ne peut pas être reporté.
- L'autre parent peut prendre le 2^e congé parental jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 6 ans accomplis ou 12 ans accomplis en cas d'adoption (maximum 6 ans après la date du jugement d'adoption). Le 2^e congé parental peut exceptionnellement être reporté par l'employeur dans les conditions précisées dans l'article 234-46 (3) et (4) du Code du travail.

Le 1^{er} et le 2^e congé parental peuvent être pris simultanément par les deux parents pour un même enfant.

Le parent qui élève son enfant seul peut prendre le congé à sa convenance jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 6 ans accomplis ou 12 ans accomplis en cas d'adoption (maximum 6 ans après la date du jugement d'adoption).

2. Quels sont les délais à respecter?

- Le parent salarié doit demander le 1^{er} congé parental au moins 2 mois avant le début du congé de maternité ou le début du congé d'accueil, et le 2^e congé parental au moins 4 mois avant le début du congé parental. Cette demande doit être notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.
- Les indépendants doivent faire leur demande à la CAE dans le même délai que celui prévu pour la demande des salariés à l'employeur.

3. Quelles sont les conditions générales à remplir?

Le parent qui demande le congé parental:

- doit être affilié sans interruption pendant au moins 12 mois continus précédant le début du congé parental (maximum 7 jours d'interruption);
- doit être détenteur d'un ou de plusieurs contrats de travail totalisant au moins 10 heures de travail par semaine;
- doit être détenteur de ce(s) contrat(s) pendant toute la durée du congé parental;
- élève dans son foyer le ou les enfants et s'adonne principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

Le congé ne reste valable qu'aussi longtemps que toutes les conditions d'octroi sont remplies.

4. Traitement des données à caractère personnel

Les informations personnelles recueillies sur ce formulaire sont traitées par la CAE afin d'examiner votre demande sur base de la loi portant sur les prestations familiales et du Code de la sécurité sociale. Pour en savoir plus sur la gestion de vos données personnelles et pour exercer vos droits, reportez-vous à la rubrique «Protection des données» sur le site Internet de la CAE (www.cae.lu).

Pièces justificatives à joindre

Afin de garantir un traitement rapide et efficace des demandes, les documents cités ci-dessous sont à envoyer à la CAE dans les plus brefs délais possibles. Le moment de l'envoi varie selon le type de congé parental (1^{er} ou 2^e):

1^{er} Congé parental

(consécutif au congé de maternité ou d'accueil)

à joindre **avec la demande**:

- Relevé d'identité bancaire (les copies des cartes bancaires ne sont pas acceptées). Attention: Le versement de l'indemnité de congé parental ne peut être effectué que sur un compte courant ou compte à vue.
- Pour les non-résidents, un certificat de résidence de date récente en reprenant tous les membres de la famille
- Un certificat de grossesse de date récente à établir par le gynécologue nous indiquant la date présumée de l'accouchement

à envoyer à la CAE après la naissance:

- Acte de naissance
- Pour les non-résidents au Luxembourg, un certificat de résidence de date récente en reprenant tous les membres de la famille

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

- Copie de la requête en adoption avec la date de dépôt au tribunal (resp. jugement d'adoption si disponible)
- Pour les non-résidents, un certificat de résidence de date récente en reprenant tous les membres de la famille

2^e Congé parental

(jusqu'à l'âge de 6 ans de l'enfant resp. 12 en cas d'adoption)

à joindre **avec la demande** en cas de naissance:

- Acte de naissance
- Relevé d'identité bancaire (les copies des cartes bancaires ne sont pas acceptées). Attention: Le versement de l'indemnité de congé parental ne peut être effectué que sur un compte courant ou compte à vue.
- Pour les non-résidents, un certificat de résidence de date récente en reprenant tous les membres de la famille

à joindre avec la demande en cas d'adoption:

- Copie de la requête en adoption avec la date de dépôt au tribunal (resp. jugement d'adoption si disponible)
- Relevé d'identité bancaire (les copies des cartes bancaires ne sont pas acceptées)
- Pour les non-résidents, un certificat de résidence de date récente en reprenant tous les membres de la famille



AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

> question 10 pour plus de détails

Entre les soussignés :

1. La société _____¹ ayant son siège social à _____
_____² représentée par _____³, ci-après désigné « l'employeur » ;

et

2. Madame/Monsieur⁴ _____⁵, demeurant à _____
_____, ci-après désigné « le salarié » ;

est conclu le présent avenant au contrat de travail du salarié⁴ conclu en date du _____
_____⁶.

Entrée en vigueur et durée de l'avenant :

Le présent avenant prend effet le 1^{er} jour du congé parental du salarié qu'il prendra directement à la fin du congé de maternité/à partir du _____⁴, et se terminera le dernier jour du congé parental, soit du _____ au _____⁷.

Formule de congé parental choisie :

Choisir l'une des 2 options suivantes :

- Congé parental à mi-temps de 8 mois/de 12 mois⁴
- Congé parental fractionné en 8 heures par semaine sur une période de 20 mois

Cet avenant modifie le contrat de travail conclu en date du _____⁷ sur le point suivant :

Durée du travail :

D'un commun accord des parties, il est décidé que la durée de travail du salarié, qui pendant le congé parental est de _____⁸ par semaine, se répartit comme suit sur les différents jours de la semaine _____⁹.

Fait en double exemplaire et signé à _____ le _____.

Le salarié

L'employeur

- 1 Indiquer l'employeur.
- 2 Indiquer le siège social.
- 3 Indiquer le nom du représentant légal.
- 4 La mention inutile est à biffer.
- 5 Indiquer les nom et prénom(s).
- 6 Indiquer la date d'entrée dans l'entreprise.
- 7 Indiquer la période couverte par le congé parental.
- 8 Indiquer le nombre d'heures.
- 9 Indiquer le nombre d'heures de travail par jour ainsi que l'horaire de travail journalier.



LETTRE DE DÉMISSION SUITE AU CONGÉ PARENTAL

> question 26 pour plus de détails

(Nom et adresse du salarié)

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

PAR LETTRE RECOMMANDÉE AVEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Concerne : information et démission après mon congé parental

Madame/Monsieur ¹,

Par la présente, je suis au regret de vous informer que je n'entends pas reprendre mon travail à l'issue de mon congé parental qui prendra fin le _____ ², et résilie par conséquent avec préavis mon contrat de travail conclu en date du _____ ³.

Conformément à l'article L. 124-4 alinéa 2 du Code du travail, et au vu de mon ancienneté de service, mon préavis est de 1/2/3 ¹ mois.

La présente vaut information et notification telles que prévues par l'article L. 234-47 (13) du Code du travail.

Veuillez agréer, Madame/Monsieur ¹, l'expression de mes sentiments très distingués.

(signature)

¹ La mention inutile est à supprimer.

² Indiquer la date à laquelle prendra fin le congé parental. La présente lettre doit être envoyée à l'employeur en respectant le délai de préavis applicable en cas de démission.

³ Indiquer la date à laquelle a débuté de contrat de travail.



DEMANDE D'ASSOULISSEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL AU RETOUR DU CONGÉ PARENTAL > question 25 pour plus de détails

(Nom et adresse du salarié)

(Nom et adresse de l'employeur)

(lieu et date)

PAR LETTRE RECOMMANDÉE

Concerne : demande d'un entretien en vue de modifier mes conditions de travail à mon retour de congé parental

Madame/Monsieur ¹,

Par la présente, j'ai l'honneur de vous notifier ma demande tendant à assouplir mes conditions de travail tel que me le permet l'article L. 234-47(11) du Code du travail.

Je souhaiterais voir modifier ma durée/mes horaires ¹ de travail de la manière suivante :

- _____
- _____
- _____
- _____ ²

Ce, pour la période allant du _____ au _____ ³.

Je vous prie de bien vouloir m'accorder un entretien afin d'en discuter.

Veuillez agréer, Madame/Monsieur ¹, l'expression de mes sentiments très distingués.

(signature)

¹ La mention inutile est à supprimer.

² À compléter selon ses désirs.

³ Une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année à compter de la date fixée pour le retour au travail.



REQUÊTE EN NULLITÉ DU LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ AYANT DEMANDÉ UN CONGÉ PARENTAL OU EN CONGÉ PARENTAL (EN RÉFÉRÉ) > question 23 pour plus de détails

À Madame, Monsieur le Président du Tribunal du travail de _____¹
statuant d'urgence et comme en matière sommaire

À l'honneur de Vous exposer très respectueusement

Madame/Monsieur² _____³, _____⁴,

demeurant à _____⁵; qu'il/elle² est, depuis le _____⁵,

aux services de _____⁶, établi(e) à _____⁷,

inscrit(e) au RC sous le numéro _____⁸;

qu'il/elle² a reçu une lettre de licenciement en date du _____;

qu'un tel licenciement est toutefois nul du fait qu'elle a demandé son congé parental en date du _____
qu'il/elle² est en congé parental du _____ au _____;

que la partie défenderesse refuse à ce jour de réintégrer la partie demanderesse ;

qu'il y a partant lieu à contrainte judiciaire ;

que la présente demande est basée sur l'article L. 234-47(8) du Code du travail ;

À ces causes :

la partie requérante Vous prie, Madame, Monsieur le Président du Tribunal du travail de _____¹,
de bien vouloir convoquer les parties devant Vous ;

avec renvoi exprès à l'article 80 du Nouveau Code de procédure civile et stipulant que si la notification
de l'acte introductif d'instance est faite au défendeur en personne et s'il ne comparait pas, le jugement à
intervenir est réputé contradictoire, et n'est pas susceptible d'opposition ;

1 Le lieu de travail principal du salarié détermine la compétence territoriale du Tribunal du travail (Luxembourg, Diekirch ou Esch-sur-Alzette), (voir www.csl.lu > Vos droits > Salariés > Action devant le Tribunal du travail > Tribunal du travail : Quel tribunal saisir pour agir contre son employeur ?).

2 La mention inutile est à supprimer.

3 Indiquer les nom et prénom(s).

4 Indiquer la profession.

5 Indiquer la date d'entrée dans l'entreprise.

6 Indiquer l'employeur comme suit :

Société à responsabilité limitée (SARL) :

la société à responsabilité limitée _____ (indiquer la raison sociale), représentée par son
ou ses gérants actuellement en fonction.

Société anonyme (SA) :

la société anonyme _____ (indiquer la dénomination sociale), représentée par le Président
de son conseil d'administration/directoire actuellement en fonction, sinon par son conseil d'administration/directoire
actuellement en fonction, sinon par son administrateur délégué actuellement en fonction.

Commerçant, exploitant en nom personnel :

Madame/Monsieur _____ (indiquer les nom et prénom(s)), exerçant le commerce sous la
dénomination _____ (indiquer la dénomination).

Non-commerçant :

_____ (indiquer les nom et prénom(s)/la dénomination de l'organisa-
tion), représenté par _____ (indiquer le représentant légal).

7 Indiquer le siège social de l'employeur tel qu'il est mentionné dans le contrat de travail du salarié.

8 Concerne uniquement les sociétés commerciales et les commerçants en nom personnel : indiquer le numéro du registre
de commerce.

Le numéro du registre de commerce doit, de préférence, être vérifié auprès du Registre du commerce et des sociétés
compétent (Luxembourg ou Diekirch, en fonction de l'adresse d'exploitation).

et pour autant que de besoin avec renvoi à l'article 101 in fine du Nouveau Code de procédure civile, renvoyant à l'article 106(2) du même code et stipulant que :

« Les parties peuvent se faire assister ou représenter par :

- un avocat ;
- leur conjoint ou leur partenaire au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ;
- leurs parents ou alliés en ligne directe ;
- leurs parents ou alliés en ligne collatérale jusqu'au 3^e degré inclus ;
- les personnes exclusivement attachées à leur service personnel ou à leur entreprise,

(Le représentant lorsqu'il n'est pas avocat doit justifier d'un pouvoir spécial.) » ;

pour les concilier si faire se peut, sinon, constater la nullité du licenciement/de la convocation à l'entretien préalable au licenciement intervenu à l'encontre de la partie requérante, ordonner son maintien, le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions des articles L. 234-47 (8) et L. 124-12 paragraphe (4) du Code du travail, avec effet immédiat, et sous peine d'astreinte d'un montant de _____⁹ euros par jour de retard ;

l'employeur préqualifié s'entendre condamner à payer à la partie requérante une indemnité de procédure de _____¹⁰ euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile alors qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens occasionnés par la présente instance en justice ;

l'employeur préqualifié s'entendre condamner à tous les frais et dépens de l'instance ;

dire que l'ordonnance à intervenir sera exécutoire par provision nonobstant appel ou opposition, avant enregistrement et sans caution, en application de l'article L. 234-47 (8) du Code du travail ;

voir réserver à la partie requérante tous autres droits, moyens, dus et actions.

Inventaire des pièces versées à l'appui de la requête (sous réserve d'autres pièces à verser en cours d'instance) :

- copie du contrat de travail ;
- copie de la lettre de licenciement ;
- copie de la lettre de demande de congé parental ;
- document attestant le congé parental.

_____,¹¹ le _____.

Profond respect,

(signature)

9 Indiquer un montant ou demander au Président du Tribunal du travail de le fixer ex aequo et bono (= en équité).

10 Il faudra, lors de l'audience, détailler et justifier les frais occasionnés, comme par exemple le fait d'avoir dû prendre une journée de congé pour l'audience.

11 Indiquer son lieu de résidence.

La présente publication a pour but d'exposer les règles applicables au congé parental.

La première partie explique les différentes formules de congé parental, leurs conditions d'obtention, la procédure d'octroi, ainsi que les garanties dont bénéficient les parents.

La seconde partie de l'ouvrage contient des modèles-types de lettres nécessaires pour la mise en œuvre pratique de ces dispositions. Y figure également le spécimen du formulaire à remplir et à envoyer à la Caisse pour l'avenir des enfants en vue de l'indemnisation du congé parental.

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263
L-1012 Luxembourg

T +352 27 494 200

csl@csl.lu
www.csl.lu

ISBN : 978-2-919821-24-2



9 782919 821242

