



Zukunftskeess
CAISSE POUR L'AVENIR DES ENFANTS

Le congé parental au Luxembourg

Informations à l'attention des employeurs

- CONDITIONS
- QUESTIONS FRÉQUENTES
- CAS PARTICULIERS

Sommaire

- 3 Préface
- 5 Introduction
- 6 Types et formes de congé parental
- 7 Conditions d'octroi
- 8 Questions les plus fréquentes
- 10 Cas particuliers
- 12 Coordonnées de la CAE

Préface

Le congé parental permet aux parents de passer du temps avec leur enfant, tout en gardant leur travail et sans devoir choisir entre leur emploi et leur enfant.

Pour l'employeur, le congé parental est intéressant, car le salarié reste dans l'entreprise, ce qui augmente d'une part l'employabilité – surtout des femmes – et d'autre part permet de fidéliser ses employés.



KARY Photography

Le nouveau congé parental permet aux entreprises non seulement de garder leurs salariés, il garantit aussi une prévisibilité, chose particulièrement importante dans le contexte de crise que nous traversons en ce moment.

Les salariés qui peuvent combiner facilement vie familiale et vie professionnelle sans devoir choisir l'un ou l'autre, sont souvent très productifs : si on se sent bien, on a de meilleurs résultats. Les entreprises ont tout intérêt à garantir une bonne work-life balance à leurs collaborateurs, afin de les fidéliser et ainsi garantir la pérennité de l'organisation.

Depuis la réforme du congé parental en 2016, le salarié peut choisir entre différents modèles de congé parental : six mois ou quatre mois à temps plein, douze ou huit mois à temps partiel, un jour par semaine pendant 20 mois ou quatre mois dans une période de 20 mois. Pour pouvoir bénéficier du congé parental flexible, l'accord de l'employeur est toujours nécessaire : en cas de désaccord, le salarié prendra le congé parental à temps plein pendant quatre ou six mois.

Le congé parental en est un outil devenu indispensable à la garantie d'un bon équilibre entre vie familiale et professionnelle : les chiffres le démontrent. En 2022, 12.698 parents ont profité du congé parental, 5.529 femmes et 7.169 hommes. En dehors du fait de garantir un meilleur attachement entre les parents et l'enfant, il devrait aussi inciter les entreprises et leurs salariés à être innovants lorsqu'il s'agit de combiner au mieux travail et famille.

Corinne Cahen

Ministre de la Famille et de l'Intégration



Introduction

Le nouveau congé parental, entré en vigueur il y a maintenant plus de six ans et récemment modifié par la loi du 23 décembre 2022, connaît depuis ses débuts un succès indéniable.

La réforme de 2016 a diversifié les formes éligibles et l'indemnité versée par la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) n'est plus forfaitaire, mais varie en fonction du revenu du salarié. Tout cela a eu pour conséquence naturelle d'accroître l'attractivité du congé parental et d'élargir le cercle des personnes souhaitant y avoir recours, leur permettant ainsi de concilier leur vie privée et leur vie professionnelle et de passer plus de temps avec leur enfant.

En tant qu'employeur implanté au Luxembourg, vous êtes certainement régulièrement confronté à des demandes de congé parental et peut-être aussi à des situations dans lesquelles vous avez des doutes quant à la réponse à réserver à la demande de votre salarié.

Dans un souci d'information et d'amélioration continue, la CAE a collecté au cours des derniers mois les questions et problèmes récurrents et tente d'y apporter les réponses et solutions adéquates dans ce document. Ces informations n'ont pas pour but de remplacer les textes législatifs en vigueur, mais sont destinées à éclaircir certaines zones d'ombre et à rendre attentif à certains aspects particuliers directement ou indirectement liés à une demande de congé parental.

En effet, certaines conditions parfois méconnues entraînent des rejets de la part de la CAE qui pourraient être évités en amont, notamment en adaptant le choix de la forme du congé parental ou les dates de ce dernier à la situation individuelle du demandeur.

Ces informations n'ont pas la prétention d'être exhaustives et la CAE reste évidemment à disposition des employeurs pour toute question dérogeant aux demandes habituelles.

Nous contacter



☎ 08h30 > 14h30
(+352) 47 71 53-1



[cae.public.lu/
fr/demarches/
contact1.html](https://cae.public.lu/fr/demarches/contact1.html)

Congé parental

Les types et formes

Afin de répondre aux questions concrètes qui peuvent se poser dans le cadre de demandes de congé parental introduites par vos salariés, il convient de rappeler au préalable les notions de « type de congé parental » et de « forme de congé parental », ainsi que les principales conditions d'octroi à remplir par le salarié.

Les types de congé parental

On distingue entre deux « types » de congé parental à savoir :

Type	Spécificités
1^{er} congé parental	Doit être pris consécutivement au congé de maternité (ou au congé d'accueil)*
2^e congé parental	Doit être entamé avant l'âge de 6 ans accomplis de l'enfant (ou 12 ans en cas d'adoption avec un maximum de 6 ans après la date du jugement)

* Le début est fixé au 1^{er} jour de la 3^e semaine qui suit l'accouchement si aucun congé de maternité n'est dû (resp. à la date du jugement d'adoption si aucun congé d'accueil n'est dû).

Les formes de congé parental

Le congé parental peut revêtir les « formes » suivantes :

Formes	Activité professionnelle
#1 CP plein temps 4 ou de 6 mois	Aucune activité permise durant le CP
#2 CP mi-temps 8 ou de 12 mois	Activité réduite de 50% durant le CP
#3 CP fractionné en 1 jour par semaine sur une période de 20 mois	Activité réduite de 20% durant le CP
#4 CP fractionné en 4 mois sur une période maximale de 20 mois	Aucune activité permise durant le CP

Congé parental

Les conditions d'octroi



Les conditions d'octroi en condensé.

Fortement simplifiées, les conditions d'octroi à remplir par le demandeur d'un congé parental se déclinent en trois volets principaux :

Volet	Conditions à remplir par le demandeur
Enfant	Être parent d'un enfant de moins de 6 ans (ou 12 ans en cas d'adoption) et s'adonner principalement à son éducation pendant toute la durée du congé parental
Affiliation	Disposer d'une affiliation obligatoire ininterrompue moyennant un contrat de travail au cours des 12 mois précédant le début du congé parental
Contrat de travail	Disposer d'un contrat de travail couvrant toute la période de congé parental demandé et prévoyant une tâche de minimum de 10 heures par semaine

Les questions les plus fréquentes

Quelles sont les démarches administratives à accomplir ?

Pour pouvoir permettre à un salarié de bénéficier de l'indemnité de congé parental, le formulaire de demande afférent doit être introduit auprès de la CAE. Ce formulaire doit être dûment rempli et certifié par l'employeur, notamment au niveau de la rubrique reprenant les informations relatives à l'activité professionnelle du demandeur.

Toute demande incomplète ne fait que compliquer le travail pour la CAE et pour l'employeur et allonge le délai de traitement de la demande.

Un employeur doit-il effectuer des démarches auprès du CCSS ?

Aucune intervention de la part de l'employeur n'est requise auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS). Les démarches de désaffiliation avant un congé parental à temps plein et de réaffiliation au terme de ce congé sont intégralement prises en charge par la CAE. Il en est de même pour l'affiliation liée à un congé parental à temps partiel.

L'employeur doit toutefois veiller à ce que toutes les informations déclarées pour le salarié auprès du CCSS au cours de l'année précédant le début du congé parental, dont notamment les heures prestées et les rémunérations versées, soient complètes et exactes.

Un employeur peut-il refuser une demande de congé parental ?

Une demande de congé parental à temps plein, introduite en bonne et due forme par un salarié qui remplit les conditions d'octroi, ne peut pas être refusée par son employeur.

Par contre, toutes les autres formes - à savoir congé parental à mi-temps, fractionné 1 jour par semaine ou fractionné 4 mois - sont soumises à l'accord de l'employeur. Ce dernier est en droit de refuser ces formes de congé parental et le salarié doit alors soit opter pour un congé parental à temps plein de quatre ou de six mois, soit renoncer à sa demande.

Quels sont les délais à respecter par un salarié pour introduire sa demande ?

Les délais à respecter par le salarié dépendent du type de congé parental qui est demandé.

En cas de demande d'un 1er congé parental, la demande doit être introduite auprès de l'employeur au plus tard deux mois avant le début du congé de maternité (ou du congé d'accueil). En cas de demande d'un 2e congé parental, la demande doit être introduite au plus tard quatre mois avant le début souhaité du congé parental.

En cas de non-respect des délais, l'employeur est en droit de refuser la demande de congé parental introduite par l'un de ses salariés, mais n'y est pas contraint. Un employeur peut en toute connaissance de cause accorder un congé parental même si les délais légaux n'ont pas été respectés. Il convient toutefois de noter que pour ces demandes tardives, les délais de traitement restent les mêmes et il est possible que l'instruction du dossier ne soit pas terminée au moment du début prévu du congé parental.

Un employeur peut-il demander un report du début d'un congé parental ?

Un report de la date début d'un 1er congé parental demandé en bonne et due forme n'est pas possible. Par contre, un employeur peut demander un report de la date début d'un 2e congé parental.

Un report de deux mois est possible lorsqu'une proportion significative d'une entreprise demande le congé parental simultanément, si le remplacement du demandeur est particulièrement difficile ou encore si le demandeur est un cadre supérieur de l'entreprise.

Le délai de report peut être porté à six mois pour une entreprise qui occupe moins de quinze salariés, voire à la fin de la période de haute saison lorsque le travail d'une entreprise est de nature saisonnière.

Un salarié peut-il participer à des formations durant un congé parental à temps plein ?

Un salarié bénéficiant d'un congé parental à temps plein a la possibilité de participer à des formations organisées ou offertes par l'employeur. Le nombre d'heures et autres modalités sont arrêtés d'un commun accord et doivent faire l'objet d'un avenant au contrat de travail, à signer au plus tard un mois avant le début du congé parental.

Cette participation ne peut toutefois pas avoir pour but ou pour effet la participation du salarié au travail normal et courant de l'entreprise, ni à l'exécution de surcroûts de travail.

Un salarié peut-il prester des heures supplémentaires durant un congé parental à temps partiel ?

La base légale relative au congé parental n'interdit pas formellement la prestation d'heures supplémentaires durant un congé parental à mi-temps ou fractionné un jour par semaine. Toutefois, le salarié doit se conformer à la condition de réduction du temps de travail effectivement presté et n'est pas censé être amené à exécuter des surcroûts de travail.

Ainsi, la prestation d'heures supplémentaires, évidemment soumise à l'accord du salarié, est autorisée sous condition qu'elle reste strictement limitée et que le salarié puisse dans la mesure du possible récupérer ces heures au cours du mois où celles-ci ont été prestées.



Les cas particuliers

Le salarié se trouve en **période d'essai**

Une demande de congé parental pour une personne en période d'essai n'est pas recevable et sera systématiquement retournée au demandeur.

Si un employeur souhaite en toute connaissance de cause accorder un congé parental à un salarié en période d'essai, il lui est loisible d'écourter la période d'essai afin que celle-ci soit terminée au moment de la signature de la demande de congé parental. Un certificat attestant la fin prématurée de la période d'essai est alors à joindre à la demande.

Le salarié a une **ancienneté de moins d'un an**

En tant qu'employeur, vous êtes en droit de refuser tout congé parental à un salarié que vous employez depuis moins d'un an avant le début prévu du congé parental.

En effet, en cas de changement d'employeur par le salarié au cours de l'année qui précède le début du congé parental, et ce même en cas d'affiliation ininterrompue durant cette période, le congé parental demandé peut être refusé par le nouvel employeur.

Le salarié est en **CDD**

Un contrat à durée déterminée n'est pas nécessairement incompatible avec un congé parental. La seule chose importante est que le contrat à durée déterminée couvre l'entièreté de la durée du congé parental. Si tel n'est pas le cas, la demande devra être rejetée.

Le salarié n'a pas une **tâche complète**

Seul le salarié qui exerce une tâche complète au moment de la notification de la demande de congé parental est éligible pour toutes les formes de congé parental.

Si le salarié exerce une tâche partielle d'au moins 50%, donc en règle générale d'au moins 20 heures par semaine, ce dernier est éligible pour les seules formes 1 et 2 (congé parental à plein temps et congé parental à mi-temps).

Si le salarié exerce une tâche partielle inférieure à 50%, seule la forme 1 (congé parental à temps plein) est possible et ce sous réserve que le nombre d'heures de travail soit d'au moins 10 heures par semaine.



Le demandeur est **apprenti ou exerce plusieurs activités**

Un salarié engagé sur base d'un contrat d'apprentissage est uniquement éligible pour la forme 1 (congé parental à temps plein).

La même règle vaut pour un salarié qui exerce une ou plusieurs activités complémentaires à celle exercée au sein de votre entreprise. En effet, en cas d'exercice de plusieurs activités de même nature ou de nature différente soumises à l'assurance obligatoire, salariées ou non salariées, le travailleur a droit au seul congé parental à temps plein.

Le salarié demande un **1^{er} congé parental** mais **aucun congé de maternité n'est dû**

Le 1^{er} congé parental doit commencer au terme du congé de maternité ou du congé d'accueil. Dans les cas où aucun congé de maternité n'est dû ou pris, le début du 1^{er} congé parental est fixé au 1^{er} jour de la 3^e semaine qui suit l'accouchement. Dans le cas d'une adoption sans congé d'accueil, le début du 1^{er} congé parental correspond à la date du jugement d'adoption.

Dans ce contexte, il convient de préciser que le 2^e congé parental ne peut débuter au plus tôt qu'après le terme d'un éventuel congé de maternité ou congé d'accueil. Dans le cas où aucun congé de maternité ou d'accueil n'est dû ou pris, le 2^e congé parental peut débuter au plus tôt le 1^{er} jour de la 3^e semaine suivant l'accouchement, respectivement à la date du jugement d'adoption.

Le salarié a **bénéficié d'un congé sans solde** au cours des **12 mois** précédant le congé parental

Pour être éligible au congé parental, le salarié doit être affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant au moins douze mois continus avant le début du congé parental (une ou plusieurs interruptions ne dépassant pas un total de sept jours étant toutefois permises).

Etant donné qu'un congé sans solde entraîne, dans l'hypothèse où le salarié n'exerce qu'une seule activité, une interruption de son affiliation obligatoire, ce congé ne peut en aucun cas dépasser sept jours sans quoi la condition d'affiliation continue viendrait à défaut et le congé parental serait refusé.

Pour contacter notre Caisse

PAR TÉLÉPHONE :
(+352) **47 71 53-1**
EN CONTINU DE 08H30 À 14H30

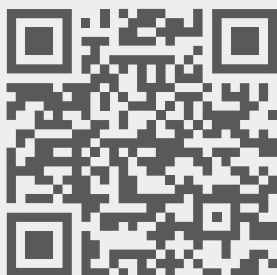
ÉLECTRONIQUEMENT :
EN UTILISANT LA DÉMARCHE « **Contacter la CAE** »
SUR LE SITE WWW.CAE.LU

Pour faire parvenir des documents à notre Caisse

PAR COURRIER POSTAL :
BP 394
L-2013 Luxembourg

ÉLECTRONIQUEMENT :
EN UTILISANT LA DÉMARCHE « **Envoyer des documents
par voie électronique** » SUR LE SITE WWW.CAE.LU

Pour toutes les informations sur le congé parental



<https://cae.public.lu/fr/conge-parental.html>