

Congé parental

Articles L. 234-43 à L. 234-48 du Code du Travail

Droit au congé parental

Le congé parental est accordé à tout salarié en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de six ans accomplis et de douze ans accomplis en cas d'adoption.

Par enfant il y a lieu d'entendre les enfants nés dans le mariage, les enfants nés hors mariage et les enfants adoptifs.

Pour pouvoir prétendre au congé parental le salarié doit :

- ✓ être affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental auprès d'un employeur, moyennant un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine. Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur;
- ✓ être détenteur d'un contrat de travail pendant toute la durée du congé parental;
- ✓ n'exercer aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental à plein temps respectivement exercer pendant la durée du congé parental à temps partiel une activité professionnelle à temps partiel auprès du même employeur sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental ou finalement réduire sa durée de travail soit à raison de vingt pourcent par semaine soit sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois;
- ✓ élever dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonner principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental.

Formes du congé parental

Le premier congé parental (CP1) doit être pris par un des deux parents directement à la fin du congé de maternité ou du congé d'accueil, sous peine d'être perdu. Il est normalement pris par la mère de l'enfant, mais il peut aussi être pris par le père. Le deuxième congé parental (CP2) peut être pris jusqu'à l'âge de 6 ans de l'enfant par le parent qui n'a pas pris le premier congé. Si aucun des deux parents n'a pris le premier congé parental, subsiste toujours le second congé parental.

Chaque salarié qui remplit les conditions a droit, sur sa demande à un congé parental à plein temps de quatre ou de six mois par enfant.

Chaque salarié bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée maximale normale de travail peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental à temps partiel de huit ou de douze mois. Dans ce cas, l'activité professionnelle doit être réduite de la moitié de la durée de travail presté avant le congé parental.

Chaque salarié bénéficiaire détenteur d'un contrat de travail dont la durée de travail est égale à la durée maximale normale de travail peut prendre, en accord avec l'employeur, un congé parental sous les formes suivantes:

1. congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de vingt pourcent par semaine pendant une période de vingt mois;
2. congé parental fractionné sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de vingt mois.

Pour les formes de congé parental fractionné, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives est arrêté et signé d'un commun accord par l'employeur et le parent endéans un délai de quatre semaines de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles qu'à l'intérieur des formes de congé parental prévues. Le plan de congé parental ne devient effectif qu'après son approbation par la Caisse pour l'avenir des enfants.

En cas de naissance multiple ou d'adoption multiple, le droit au congé parental est ouvert pour chacun des enfants de la même naissance ou adoption.

Les apprentis ne peuvent prétendre qu'au congé parental à temps plein de six mois par enfant.

<i>Droit du salarié</i>	
Congé parental 1 - suite au congé de maternité de la mère	Congé parental 2 - le début doit se situer avant la date du sixième¹ anniversaire de l'enfant
4 ou 6 mois sur demande du salarié bénéficiaire	
<i>Avec accord de l'employeur</i>	
Congé parental à mi-temps	
Ou	
Congé parental fractionné avec réduction de la durée de travail à raison de 20% par semaine pendant une période de 20 mois	
Ou	
Congé parental fractionné sur 4 périodes de 1 mois pendant une période maximale de 20 mois	

Le congé parental n'est pas transférable (s'il n'est pas pris par l'un des parents, il ne peut pas être transféré à l'autre parent). Le congé parental ne peut pas être accordé 2 fois au même parent pour le ou les mêmes enfants. Le congé parental peut être pris simultanément par les deux parents.

A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi sous réserve d'avoir démissionné en respectant néanmoins la forme et le préavis légaux.

Demande du congé parental

Le salarié qui entend exercer son droit au premier congé parental (CP1) doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception deux

¹ Avant la date du douzième anniversaire en cas d'adoption de l'enfant.

mois avant le début du congé de maternité. En cas d'adoption et par exception, le parent adoptant qui entend exercer son droit au premier congé parental doit notifier sa demande à son employeur dans les mêmes conditions de forme avant le début du congé d'accueil.

L'employeur est tenu d'accorder le congé parental à plein temps demandé.

Le salarié qui entend exercer son droit au deuxième congé parental (CP2) doit notifier sa demande à son employeur, par lettre recommandée à la poste avec avis de réception, au moins quatre mois avant le début du congé parental. L'employeur est tenu d'accorder le deuxième congé parental à plein temps demandé.

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

Report et refus du congé parental demandé

L'employeur peut exceptionnellement requérir le report du deuxième congé parental à une date ultérieure. La décision de report doit être notifiée au parent par lettre recommandée à la poste avec avis de réception au plus tard dans les quatre semaines de la demande.

Néanmoins, le report du congé sollicité ne peut avoir lieu que pour les raisons et dans les conditions suivantes:

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

Si l'employeur refuse l'octroi du congé parental fractionné, il doit en informer le parent bénéficiaire par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande et inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification. Dans le cadre de cet entretien l'employeur doit motiver sa décision et 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 deux 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 six mois ou de quatre mois à plein temps.

Finalement, l'employeur peut refuser les deux congés parentaux si la demande n'a pas été faite dans les formes et délais prévus.

Aucun report n'est justifié en cas de survenance d'un événement grave, dont les conséquences sont en relation avec l'enfant et pour lequel l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part du salarié s'avèrent indispensables, notamment:

- ✓ en cas de soins ou d'assistance lors d'une maladie ou d'un accident graves de l'enfant nécessitant la présence permanente d'un parent, justifiée par certificat médical;

- ✓ en raison de problèmes scolaires ou de troubles de comportement d'un enfant justifiés par un certificat délivré par l'autorité scolaire compétente. Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans les quatre semaines.

Lorsque le salarié travaille auprès de plusieurs employeurs, le report n'est pas possible en cas de désaccord entre les employeurs.

En cas de report du congé, l'employeur doit proposer au salarié dans le délai d'un mois à partir de la notification une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée.

Lorsque le travail est de nature saisonnière, il peut être reporté jusqu'après la période de nature saisonnière. Pour une entreprise occupant moins de quinze salariés, le délai de report de deux mois est porté à six mois.

La délégation du personnel, s'il en existe, est informée par l'employeur de tout report d'un congé parental.

Le salarié concerné, la délégation du personnel, le délégué à l'égalité ou les syndicats représentatifs et représentés au sein de la délégation du personnel peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines, s'ils estiment que le motif du report n'est pas justifié. Le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son délégué peut prévenir ou aplanir les divergences. Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif du report, l'une des parties peut immédiatement saisir le tribunal du travail statuant en matière de référé.

Grossesse en cas de congé parental

En cas de grossesse ou d'accueil d'un enfant pendant le congé parental donnant droit, pour le même parent, au congé de maternité ou d'accueil, celui-ci interrompt le congé parental. La fraction du congé parental restant à courir est rattachée au nouveau congé de maternité. Le nouveau congé parental consécutif au congé de maternité auquel pourra prétendre l'un des parents est alors reporté de plein droit jusqu'au terme de la fraction du congé parental rattachée au congé de maternité et doit être pris consécutivement à celle-ci.

Congé parental et congé de récréation

Le congé parental ne donne pas droit au congé annuel légal de récréation. Le congé annuel légal de récréation non encore pris au début du congé parental est reporté dans les délais légaux.

Fin prématurée du congé parental

Le congé parental entamé prend fin à la date de décès de l'enfant ou lorsque le tribunal saisi de la procédure d'adoption ne fait pas droit à la demande. Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après la date de décès ou le rejet de la demande d'adoption. 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.

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 d'affectation à tout emploi similaire vacant correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent. 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 de la mère avant l'expiration du congé de maternité ou du premier congé parental, l'autre parent peut prendre son congé parental consécutivement au décès, après en

avoir dûment informé l'employeur. La même disposition s'applique à l'autre parent en cas de décès du parent bénéficiaire avant l'expiration du congé parental de celui-ci.

Affiliation du salarié pendant son congé parental

Pendant la durée du congé parental à plein temps, le contrat de travail est suspendu intégralement. Par conséquent, le salarié est désaffilié par la Caisse pour l'Avenir de l'enfant (CAE) auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS). **A la fin du congé parental l'employeur doit réaffilier le salarié.**

Pendant la durée du congé parental à temps partiel ou les périodes du congé parental fractionné, le contrat de travail est suspendu partiellement ou proportionnellement. Pendant le contrat d'apprentissage, la durée de la formation professionnelle de base, ainsi que celle de la formation professionnelle initiale se prolongent du congé parental accordé.

Reprise du travail après la fin du congé parental

A l'expiration du congé parental, le bénéficiaire est tenu de reprendre incessamment son emploi. Le salarié dont le contrat est suspendu suite à la prise d'un congé parental et qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration du congé est tenu d'en informer l'employeur, moyennant lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission.

Protection du salarié en congé parental

Un congé parental ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat de travail par l'employeur pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

Attention :

A partir du dernier jour du délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable.

Par conséquent, un salarié qui a pris un congé fractionné sur 20 mois ne peut pas être licencié pendant toute cette durée de 20 mois.

La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet. Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision: elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

En cas de congé parental flexible et fractionné le manque de flexibilité dans l'organisation du temps de travail pourra rendre difficile le remplacement du salarié en congé parental par un autre salarié déjà occupé au sein de l'entreprise.

<http://www.cae.public.lu/fr/demarches/formulaires.html>