

# Quelles sont les formes de fractionnement du congé parental ?

## Réponse courte

Le congé parental peut être fractionné au Luxembourg selon deux formules prévues à l'article L.234-44 (2) du Code du travail. Le parent salarié à temps plein peut opter pour une **réduction de 20 % de la durée de travail hebdomadaire** sur une période de 20 mois, ou pour **4 périodes d'un mois** réparties sur un maximum de 20 mois. Ces deux formes nécessitent l'**accord écrit de l'employeur**.

En cas de refus, l'employeur doit motiver sa décision par **lettre recommandée** dans les deux semaines suivant la demande et inviter le parent à un entretien. Le parent conserve alors le droit au congé parental à **temps plein** (4 ou 6 mois) ou à **temps partiel** (8 ou 12 mois), qui ne peut être refusé si les conditions d'éligibilité sont remplies. Le congé parental est ouvert tant que l'enfant n'a pas atteint **6 ans** (12 ans en cas d'adoption).

## Définition

Le congé parental est un droit individuel et non transférable accordé à chaque parent salarié affilié de manière continue à la sécurité sociale luxembourgeoise depuis au moins 12 mois, en vertu des articles L.234-43 et suivants du Code du travail. La réforme du 3 novembre 2016 a introduit les formes fractionnées, permettant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale sans suspension totale de l'activité.

## Questions fréquentes

### L'employeur peut-il refuser le fractionnement du congé parental ?

Oui, l'employeur peut refuser le fractionnement du congé parental, mais il doit obligatoirement motiver sa décision par écrit conformément à l'article L.234-47 (3) du Code du travail. En cas de refus, le salarié peut toujours opter pour les autres formes de congé parental (temps plein ou temps partiel).

### Le congé parental peut-il être fractionné au Luxembourg ?

Oui, le congé parental peut être fractionné au Luxembourg depuis la réforme de 2016, aussi bien pour les salariés à temps plein que pour ceux à temps partiel. Le fractionnement peut se faire sur 20 mois en quatre périodes mensuelles ou sous forme de réduction hebdomadaire (par exemple 2 jours par semaine), mais il nécessite l'accord écrit de l'employeur.

### Quelles sont les conditions pour bénéficier du congé parental fractionné ?

Pour bénéficier du congé parental fractionné, le salarié doit être lié par un contrat de travail avec le même employeur depuis au moins 12 mois continus, résider avec l'enfant au Luxembourg, faire la demande au plus tard 2 mois avant le début du congé, et obtenir l'accord écrit de l'employeur pour le fractionnement.

### Quelles sont les modalités pratiques du congé parental fractionné ?

Le congé parental fractionné peut s'étaler sur 20 mois maximum, soit en quatre périodes mensuelles distinctes, soit sous forme de réduction hebdomadaire du temps de travail (comme 2 jours par semaine ou 4 demi-journées). L'accord écrit avec l'employeur doit préciser les dates exactes, la forme retenue et les modalités de réintégration.

## Conditions d'exercice

Le tableau ci-dessous compare les différentes formes de congé parental disponibles.

Forme	Durée	Condition de temps de travail	Accord employeur
Temps plein	4 mois (temps plein) ou 6 mois (temps partiel)	Toute durée de travail	Non requis (droit)
Temps partiel (50 %)	8 mois (temps plein) ou 12 mois (temps partiel)	Durée $\geq$ 50 % de la durée normale	Requis
Fractionné 20 %	20 mois avec réduction hebdomadaire de 20 %	Durée = durée normale applicable	Requis
Fractionné 4 x 1 mois	4 périodes d'un mois sur 20 mois maximum	Durée = durée normale applicable	Requis

## Modalités pratiques

Le tableau ci-dessous détaille la procédure de demande et les délais applicables.

Étape	Détail
Éligibilité	Vérifier 12 mois d'affiliation continue à la sécurité sociale luxembourgeoise et enfant de moins de 6 ans
Notification	Adresser la demande à l'employeur au moins 2 mois avant le début souhaité
Plan de congé	Pour les formes fractionnées, établir un plan signé d'un commun accord dans les 4 semaines suivant la demande
Refus employeur	Motivation obligatoire par lettre recommandée dans les 2 semaines, suivie d'un entretien
Indemnité	Versée par la CAE (Caisse pour l'avenir des enfants), non par l'employeur
Protection	Interdiction de licenciement dès la notification de la demande et pendant toute la durée du congé

## Pratiques et recommandations

**Anticiper la planification** dès réception de la demande en évaluant l'impact organisationnel des formes fractionnées. Le plan de congé parental doit être arrêté d'un commun accord et couvrir toute la période, avec des modifications possibles uniquement pour des aménagements d'horaires ou de mois.

**Motiver tout refus** de manière précise et objective. Un refus non motivé ou fondé sur des motifs discriminatoires expose l'employeur à un contentieux. Le parent peut saisir le tribunal du travail en cas de refus injustifié.

**Informé le salarié** des alternatives en cas de refus du fractionnement. Le droit au congé parental à temps plein subsiste dans tous les cas et ne peut être refusé si les conditions d'éligibilité sont remplies.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.234-43</a>	Conditions d'éligibilité au congé parental (12 mois d'affiliation, enfant < 6 ans)
Art. <a href="#">L.234-44</a> (1)	Congé parental à temps plein : 4 ou 6 mois
Art. <a href="#">L.234-44</a> (2)	Formes fractionnées : 20 % sur 20 mois ou 4 x 1 mois sur 20 mois
Art. <a href="#">L.234-44</a> (3)	Congé parental à temps partiel : 8 ou 12 mois
Art. <a href="#">L.234-44</a> (9)	Plan de congé parental à établir d'un commun accord
Art. <a href="#">L.234-47</a> (8)	Protection contre le licenciement pendant le congé parental
Loi du 3 novembre 2016	Réforme introduisant les formes fractionnées

Le congé parental fractionné n'est pas un droit automatique : il requiert l'accord de l'employeur, contrairement au congé parental à temps plein. Le droit au congé parental est individuel et non transférable entre parents. Chaque parent peut en bénéficier indépendamment pour chaque enfant.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.