

L'employeur peut-il refuser un congé parental au Luxembourg ?

Réponse courte

L'employeur **ne peut pas refuser** le congé parental à temps plein (4 ou 6 mois), qu'il s'agisse du 1er ou du 2e congé parental, dès lors que les conditions légales sont remplies et la demande faite dans les **formes et délais requis** (art. L.234-45 et L.234-46). Il s'agit d'un **droit automatique** du salarié.

En revanche, l'employeur peut **refuser le congé à temps partiel ou fractionné** sans avoir à motiver sa décision. Il doit alors informer le salarié par **lettre recommandée dans les 2 semaines**, l'inviter à un **entretien** et lui proposer une forme alternative. Si aucun accord n'est trouvé dans les 2 semaines suivant l'entretien, le salarié a droit au **congé à temps plein**. Pour le 2e congé, l'employeur peut exceptionnellement demander un **report** sous conditions strictes.

Définition

Le **congé parental** est un droit individuel reconnu à chaque parent salarié au Luxembourg, permettant de suspendre totalement (temps plein) ou de réduire partiellement (temps partiel, fractionné) son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant. Ce droit est encadré par les **articles L.234-43 à L.234-48** du Code du travail et vise à concilier vie professionnelle et familiale.

La distinction fondamentale porte sur la **forme du congé** : le congé à temps plein est un droit absolu, tandis que les formes alternatives (temps partiel, fractionné) nécessitent l'accord de l'employeur.

Questions fréquentes

Dans quels cas l'employeur peut-il refuser un congé parental ?

L'employeur peut refuser le congé parental à temps partiel ou fractionné sans avoir à motiver sa décision. Il peut également refuser toute demande de congé parental (même à temps plein) si elle n'a pas été faite dans les délais légaux : 2 mois avant pour le 1er congé parental et 4 mois minimum avant pour le 2e congé parental.

L'employeur peut-il refuser un congé parental à temps plein au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne peut pas refuser le congé parental à temps plein, qu'il s'agisse du 1er ou du 2e congé parental. Il s'agit d'un droit automatique dès que les conditions d'éligibilité sont remplies et que la demande a été faite dans les formes et délais légaux requis.

L'employeur peut-il reporter le 2e congé parental ?

Oui, l'employeur peut demander un report du 2e congé parental sous certaines conditions : 2 mois maximum en cas de perturbations organisationnelles, 6 mois maximum pour les entreprises de moins de 15 salariés, ou jusqu'à la fin de saison pour les activités saisonnières.

Que doit faire l'employeur en cas de refus d'un congé parental à temps partiel ?

En cas de refus d'un congé parental à temps partiel, l'employeur doit informer le salarié par lettre recommandée dans les 2 semaines et lui proposer un entretien pour discuter d'alternatives. À défaut d'accord dans les 4 semaines, le salarié a automatiquement droit au congé parental à temps plein.

Conditions d'exercice

Les possibilités de refus varient selon le type de congé parental :

Type de congé	Refus possible	Conditions du refus
1er congé parental temps plein	Non (droit automatique)	Refus uniquement si demande hors formes/délais
2e congé parental temps plein	Non (droit automatique)	Refus uniquement si demande hors formes/délais
Congé parental temps partiel	Oui, sans motivation	Lettre recommandée sous 2 semaines + entretien
Congé parental fractionné	Oui, sans motivation	Lettre recommandée sous 2 semaines + entretien
2e congé (report)	Report possible sous conditions	Motivation obligatoire, notification sous 4 semaines

Modalités pratiques

La procédure en cas de refus du congé à temps partiel ou fractionné est détaillée ci-dessous :

Étape	Délai	Action
Demande du salarié	2 mois (1er) ou 4 mois (2e) avant le début	Lettre recommandée avec AR
Refus de l'employeur	2 semaines après la demande	Lettre recommandée motivant le refus + invitation à entretien
Entretien	2 semaines après la notification du refus	Proposition d'une forme alternative ou d'un plan différent
Accord sur plan	4 semaines après la demande initiale	Signature d'un plan de congé parental
Défaut d'accord	2 semaines après l'entretien	Droit automatique au congé temps plein (4 ou 6 mois)

Les conditions de report du 2e congé parental sont les suivantes :

Motif de report	Durée maximale du report
Perturbation organisationnelle ou remplacement difficile	2 mois
Entreprise de moins de 15 salariés	6 mois
Activité saisonnière	Jusqu'à la fin de la saison

Pratiques et recommandations

Respecter scrupuleusement les délais de notification : un retard dans le refus ou l'absence de réponse peut entraîner l'acceptation tacite ou le droit automatique au congé temps plein.

Organiser rapidement l'entretien en cas de refus du temps partiel ou fractionné et proposer au salarié une forme alternative réaliste par écrit.

Documenter par écrit toutes les communications relatives au congé parental (demande, refus, entretien, plan de congé) pour se prémunir contre d'éventuels contentieux.

Vérifier les conditions de report avant d'invoquer cette possibilité pour le 2e congé : la décision doit être motivée et notifiée par lettre recommandée dans les 4 semaines.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-43 du Code du travail	Conditions générales du congé parental
Art. L.234-44 du Code du travail	Formes de congé parental (temps plein, partiel, fractionné), plan de congé, procédure de refus
Art. L.234-45 du Code du travail	1er congé parental : droit automatique au temps plein, délais
Art. L.234-46 du Code du travail	2e congé parental : droit automatique au temps plein, conditions de report
Art. L.234-47 du Code du travail	Non-transférabilité, protection contre le licenciement

Le congé parental à temps plein constitue un droit absolu que l'employeur ne peut refuser si les conditions sont remplies. Seuls les congés à temps partiel ou fractionnés peuvent faire l'objet d'un refus non motivé. Tout refus abusif ou non-respect de la procédure expose l'employeur à des sanctions devant le tribunal du travail et à une saisine de l'ITM par le salarié ou la délégation du personnel.

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.