

L'employeur peut-il licencier un salarié pendant son congé parental ?

Réponse courte

Le salarié en **congé parental** bénéficie d'une **protection absolue contre le licenciement**. L'employeur ne peut ni notifier la résiliation du contrat ni convoquer le salarié à un entretien préalable, et ce dès le dernier jour du délai de notification de la demande et pendant toute la durée du congé. Tout licenciement prononcé en violation de cette règle est **nul et sans effet**.

La seule exception concerne le **licenciement pour motif grave** procédant du fait ou de la faute du salarié, ainsi que l'échéance d'un **CDD**. Le salarié peut en revanche **démissionner** pendant son congé parental, en respectant les délais de préavis légaux. La nullité du licenciement peut être constatée par le président de la juridiction du travail dans un délai de quinze jours.

Définition

La **protection contre le licenciement** pendant le congé parental est une interdiction légale faite à l'employeur de rompre le contrat de travail ou d'engager les étapes préparatoires au licenciement. Le congé parental **suspend le contrat sans le rompre** : le lien contractuel subsiste et le salarié conserve ses droits liés à l'ancienneté. Cette protection vise à garantir la **sécurité de l'emploi** et à encourager l'exercice effectif du droit au congé parental.

Questions fréquentes

Peut-on licencier un salarié pendant son congé parental au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne peut pas licencier un salarié pendant son congé parental, sauf pour motif grave (faute lourde). Le salarié bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement avec préavis pendant toute la durée du congé parental. Tout licenciement abusif est nul de plein droit.

Que risque un employeur qui licencie abusivement pendant un congé parental ?

L'employeur s'expose à la nullité de plein droit de la résiliation, au maintien du contrat de travail, au versement de dommages-intérêts pour licenciement abusif et à une possible réintégration du salarié. La protection est garantie par l'article L.234-47(8) du Code du travail.

Quelles sont les exceptions à la protection contre le licenciement pendant le congé parental ?

La seule exception est le licenciement pour faute grave (faute lourde) qui rend impossible la continuation immédiate du contrat. Cette rupture nécessite le respect strict de la procédure disciplinaire avec convocation, entretien et notification écrite motivée.

Un salarié peut-il démissionner pendant son congé parental ?

Oui, le salarié peut démissionner pendant son congé parental. Il doit respecter les délais de préavis légaux ou conventionnels, notifier sa démission par écrit à l'employeur et informer la CAE. Il devra également rembourser les indemnités de congé parental déjà perçues.

Conditions d'exercice

La protection contre le licenciement pendant le congé parental s'applique selon les critères suivants.

Critère	Détail
Début de la protection	Dernier jour du délai de préavis de notification de la demande de congé parental
Fin de la protection	Dernier jour du congé parental
Actes interdits	Notification de la résiliation du contrat et convocation à l'entretien préalable (art. L.124-2)
Exception	Licenciement pour motif grave procédant du fait ou de la faute du salarié (art. L.234-47(14))
Exception	Échéance normale d'un CDD
Sanction	Nullité de plein droit du licenciement prononcé en violation

Modalités pratiques

Les conséquences pratiques de cette protection sont détaillées ci-dessous.

Situation	Procédure
Licenciement interdit	L'employeur ne peut engager aucune démarche de rupture pendant le congé
Licenciement nul prononcé	Le salarié dispose de 15 jours pour saisir le président de la juridiction du travail par simple requête
Décision judiciaire	Constatation de la nullité et maintien du contrat, ordonnance exécutoire par provision
Démission du salarié	Possible avec respect des délais de préavis (art. L.124-4), notification au plus tôt le premier jour du préavis
Non-reprise injustifiée	Constitue un motif grave de résiliation par l'employeur (art. L.234-47(13))

Pratiques et recommandations

S'abstenir de toute tentative de rupture du contrat pendant le congé parental, y compris l'envoi de convocations à entretien préalable.

Former les managers et responsables hiérarchiques à l'interdiction absolue de licenciement pendant cette période.

Documenter rigoureusement les faits en cas de faute grave suspectée et consulter un conseil juridique avant toute action.

Anticiper la gestion du retour du salarié en conservant son emploi ou un emploi similaire correspondant à ses qualifications.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-47(8) Code du travail	Interdiction de notifier la résiliation ou de convoquer à l'entretien préalable pendant le congé parental
Art. L.234-47(9) Code du travail	Conservation de l'emploi et prise en compte de l'ancienneté
Art. L.234-47(13) Code du travail	Obligation de reprise et modalités de démission
Art. L.234-47(14) Code du travail	Exception pour motif grave et échéance du CDD
Art. L.124-2 Code du travail	Entretien préalable au licenciement

La protection contre le licenciement pendant le congé parental constitue une garantie fondamentale du droit du travail luxembourgeois. La voie judiciaire rapide (simple requête, ordonnance d'urgence) garantit l'effectivité de cette protection. Seul le motif grave lié au comportement du salarié permet de déroger à cette interdiction.

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.