

Quelles protections s'appliquent pendant le congé parental ?

Réponse courte

Le salarié en **congé parental** bénéficie de plusieurs protections légales cumulatives. L'employeur ne peut ni **notifier la résiliation** du contrat ni **convoquer à l'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 est **nul et sans effet**, sauf motif grave procédant du fait du salarié ou échéance d'un CDD.

La durée du congé parental est **prise en compte pour l'ancienneté** et le salarié conserve tous les avantages acquis avant le début du congé. À l'issue du congé, l'employeur doit **conserver l'emploi** du salarié ou lui proposer un emploi similaire assorti d'un salaire au moins équivalent. Le salarié a également droit à un **entretien** pour demander un aménagement de son horaire ou rythme de travail pendant une durée maximale d'un an.

Définition

Les **protections du congé parental** constituent un ensemble de garanties légales visant à sécuriser la situation professionnelle du parent qui suspend ou réduit son activité pour s'occuper de son enfant. Elles couvrent la protection contre le licenciement, le maintien des droits liés à l'ancienneté, la conservation de l'emploi et le droit au retour dans des conditions équivalentes. Ces protections s'appliquent quelle que soit la forme du congé parental (temps plein, temps partiel ou fractionné).

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il répondre à une demande de congé parental ?

L'employeur doit notifier par écrit et motiver toute décision de refus ou report du congé dans un délai d'un mois après réception de la demande. À défaut de réponse dans ce délai, le congé parental est considéré comme accepté tacitement.

Que risque l'employeur en cas de violation des protections du congé parental ?

Toute violation de ces protections expose l'employeur à la nullité du licenciement, à la réintégration obligatoire du salarié et à des dommages et intérêts. En cas de discrimination liée au congé parental, des sanctions civiles et pénales peuvent également s'appliquer.

Quelles sont les protections contre le licenciement pendant le congé parental au Luxembourg ?

Le salarié en congé parental bénéficie d'une protection renforcée contre le licenciement : toute rupture du contrat, y compris sous préavis ou pour motif grave, ainsi que toute mesure préparatoire au licenciement sont strictement interdites dès la réception de la demande écrite et jusqu'à 12 semaines après la fin du congé, sauf faute grave avérée ou fermeture définitive de l'entreprise.

Quels droits le salarié conserve-t-il pendant son congé parental ?

Bien que le contrat de travail soit suspendu, l'ancienneté, les droits à congé payé et les avantages liés à l'ancienneté continuent de s'accumuler pendant toute la durée du congé parental. À l'issue du congé, le salarié a le droit de retrouver son poste initial ou un poste équivalent avec une rémunération au moins équivalente.

Conditions d'exercice

Les protections légales pendant le congé parental sont les suivantes.

Protection	Détail	Base légale
Interdiction de licenciement	Pas de notification de résiliation ni de convocation à entretien préalable	Art. L.234-47(8)
Période protégée	Du dernier jour du délai de notification de la demande jusqu'à la fin du congé	Art. L.234-47(8)
Nullité du licenciement	Tout licenciement en violation est nul et sans effet	Art. L.234-47(8)
Exception	Motif grave procédant du fait du salarié ou échéance du CDD	Art. L.234-47(14)
Conservation de l'emploi	Emploi identique ou similaire avec salaire au moins équivalent	Art. L.234-47(9)
Ancienneté	La durée du congé est prise en compte pour les droits liés à l'ancienneté	Art. L.234-47(9)
Avantages acquis	Conservation de tous les avantages acquis avant le congé	Art. L.234-47(9)
Entretien de retour	Droit à un entretien pour aménagement d'horaire (max. 1 an)	Art. L.234-47(11)

Modalités pratiques

La mise en oeuvre des protections se traduit par les obligations suivantes.

Obligation	Détail
Accuser réception de la demande	Par écrit, avec mention de la date de réception
Répondre dans les délais	Acceptation, refus motivé ou report selon les formes légales
Conserver l'emploi	Maintenir le poste ou préparer un poste similaire avec salaire équivalent
Organiser l'entretien de retour	L'employeur examine la demande d'aménagement et motive tout rejet
Voie judiciaire rapide	Le salarié dispose de 15 jours pour saisir le président de la juridiction du travail en cas de licenciement nul
Accès à la formation	Le salarié conserve l'accès aux mesures de formation continue (art. L.234-47(10))

Pratiques et recommandations

Accuser systématiquement réception des demandes de congé parental par écrit avec mention de la date, pour fixer le point de départ de la protection.

Anticiper le retour du salarié en préparant un plan de réintégration conforme : même poste ou poste similaire, salaire équivalent.

Proposer l'entretien prévu à l'article [L.234-47\(11\)](#) pour examiner les demandes d'aménagement d'horaire et motiver par écrit tout refus.

Éviter toute mesure pouvant être interprétée comme une discrimination ou une pression liée à la prise du congé parental.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-47(8) Code du travail	Protection contre le licenciement et nullité
Art. L.234-47(9) Code du travail	Conservation de l'emploi, ancienneté, avantages acquis
Art. L.234-47(10) Code du travail	Accès à la formation continue pendant le congé
Art. L.234-47(11) Code du travail	Entretien de retour et aménagement d'horaire
Art. L.234-47(14) Code du travail	Exception pour motif grave et échéance du CDD
Art. L.234-43 à L.234-47 Code du travail	Régime général du congé parental

Les protections du congé parental sont d'ordre public et toute clause contractuelle y dérogeant serait nulle. La voie judiciaire rapide (simple requête dans les 15 jours) garantit l'effectivité de la protection contre le licenciement. L'employeur qui viole ces protections s'expose à la nullité du licenciement, au maintien forcé du contrat et à des dommages-intérêts.

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.