Un salarié en congé parental a-t-il droit au treizième mois ?

Réponse courte

Un salarié en **congé parental à temps plein** n'a, en principe, **pas droit** au treizième mois pendant la période de suspension de son contrat, sauf si une convention collective, un contrat de travail ou un usage d'entreprise prévoit expressément le maintien total ou partiel de cette prime.

En cas de **congé parental à temps partiel**, le salarié continue à travailler et, si le treizième mois est dû, il est calculé au **prorata** du temps de travail effectué. Il est donc essentiel de vérifier les dispositions spécifiques applicables dans la convention collective ou le contrat de travail, qui peuvent prévoir des règles plus favorables.

Définition

Le **treizième mois** est une gratification annuelle versée par l'employeur, généralement en fin d'année, en complément du salaire de base. Il ne s'agit pas d'une obligation légale générale au Luxembourg, mais d'un avantage pouvant résulter d'une convention collective, d'un contrat de travail ou d'un usage d'entreprise.

Le **congé parental** est un droit individuel permettant à un salarié de suspendre ou de réduire son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant, selon les modalités prévues par la loi du 12 février 1999 et les articles L.234-43 et suivants du Code du travail.

Questions fréquentes

Comment est calculé le treizième mois en cas de congé parental à temps partiel ?

En congé parental à temps partiel, le salarié continue à travailler à temps réduit et perçoit une rémunération proportionnelle. Le treizième mois, s'il est dû, est calculé au prorata du temps de travail effectué, conformément aux règles de calcul proportionnel.

Que se passe-t-il si la convention collective prévoit le maintien du treizième mois pendant le congé parental ?

Si une convention collective ou un contrat de travail prévoit des dispositions plus favorables concernant le treizième mois pendant le congé parental, ces clauses priment sur la règle générale de suspension du droit. L'employeur doit alors respecter ces dispositions conventionnelles ou contractuelles spécifiques.

Qui peut bénéficier du maintien du treizième mois pendant un congé parental ?

Seuls les salariés dont la convention collective, le contrat de travail ou un usage d'entreprise prévoit expressément le maintien total ou partiel du treizième mois pendant le congé parental peuvent en bénéficier. Il est essentiel de vérifier ces dispositions spécifiques qui peuvent être plus favorables que la règle générale.

Un salarié en congé parental a-t-il droit au treizième mois au Luxembourg ?

En congé parental à temps plein, le salarié n'a en principe pas droit au treizième mois pendant la suspension de son contrat, sauf si une convention collective ou le contrat de travail prévoit expressément le maintien de cette prime. En congé parental à temps partiel, le treizième mois est calculé au prorata du temps de travail effectué.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

Le droit au treizième mois dépend de la source qui institue cette prime (convention collective, contrat, usage).

En cas de congé parental à temps plein :

- Le contrat de travail est **suspendu** conformément à l'article L.234-47 du Code du travail
- La suspension entraîne l'arrêt de la prestation de travail et du paiement du salaire par l'employeur
- L'indemnité de congé parental est versée par la **Caisse pour l'avenir des enfants** (CAE)
- Sauf disposition plus favorable, la période de suspension n'ouvre pas droit aux accessoires de salaire

En cas de congé parental à temps partiel :

- Le salarié continue à travailler à temps réduit
- Il perçoit une rémunération proportionnelle de l'employeur
- Le treizième mois, s'il est dû, est calculé au **prorata** du temps de travail effectué

Modalités pratiques

Lorsque le salarié est en **congé parental à temps plein**, la période de suspension du contrat n'est généralement pas prise en compte pour le calcul du treizième mois, sauf clause conventionnelle ou contractuelle contraire.

Si le treizième mois est calculé au prorata du temps de **présence effective**, seules les périodes de travail effectif sont retenues.

En cas de **congé parental à temps partiel** :

- Le salarié perçoit une rémunération proportionnelle
- Le treizième mois est calculé au prorata du temps de travail effectué
- Une indemnité complémentaire est versée par la CAE

Il est **impératif** de vérifier les clauses spécifiques des conventions collectives ou du contrat de travail, qui peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- **Consulter systématiquement** les conventions collectives applicables
- **Vérifier** le contrat de travail et les usages internes
- **Informer clairement** les salariés sur les conséquences du congé parental

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Les employeurs doivent informer les salariés sur l'impact du congé parental concernant les éléments de rémunération accessoires, conformément à l'obligation d'information prévue à l'article L.121-4 du Code du travail.

Toute modification défavorable doit être notifiée et justifiée dans le respect du principe d'**égalité de traitement** et de la **traçabilité** des décisions RH.

En cas de doute, il est conseillé de solliciter un avis juridique ou de consulter l'Inspection du travail et des mines.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Articles L.234-43 à L.234-51** : congé parental, suspension du contrat
- **Article L.121-4** : obligation d'information

Loi modifiée du 12 février 1999 instituant un congé parental

Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg sur la suspension du contrat et les droits accessoires

Conventions collectives sectorielles ou d'entreprise applicables

Vérifiez systématiquement les clauses conventionnelles ou contractuelles spécifiques : certaines conventions collectives ou contrats de travail prévoient le **maintien partiel ou total** du treizième mois pendant le congé parental, ce qui prime sur la règle générale de suspension du droit. Respectez l'égalité de traitement et assurez la traçabilité des décisions RH.

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.