

Quelle est la protection du salarié contre le licenciement pendant son congé parental ?

Réponse courte

Le salarié en **congé parental au Luxembourg** bénéficie d'une **protection absolue contre le licenciement avec préavis**. Cette protection débute dès le **dernier jour du délai de notification** de la demande (2 mois avant le congé de maternité pour le 1er congé, 4 mois avant pour le 2e congé) et se prolonge **pendant toute la durée du congé parental**. L'employeur ne peut notifier ni **licenciement avec préavis**, ni **convocation à entretien préalable** durant cette période. Seul le **licenciement pour faute grave** reste possible. Tout licenciement en violation est **nul et sans effet** automatiquement.

Définition

La **protection contre le licenciement pendant le congé parental** est un dispositif légal luxembourgeois qui interdit à l'employeur de résilier le contrat de travail avec préavis d'un salarié bénéficiaire d'un congé parental. Cette protection, prévue à l'**article L.234-47(8) du Code du travail**, vise à garantir la **sécurité de l'emploi** pendant la période de suspension ou réduction d'activité liée à l'éducation d'un enfant de moins de 6 ans (12 ans en cas d'adoption).

Questions fréquentes

L'employeur peut-il licencier pour faute grave pendant le congé parental ?

Oui, le licenciement avec effet immédiat pour faute grave reste la seule exception possible pendant le congé parental. Cependant, l'employeur doit apporter la preuve complète des faits reprochés constituant une faute grave selon la jurisprudence luxembourgeoise.

Quand commence la protection contre le licenciement pour le congé parental ?

La protection commence à partir du dernier jour du délai de notification obligatoire : 2 mois et 1 jour avant le congé de maternité/accueil pour le premier congé parental, et 4 mois et 1 jour avant le début pour le deuxième congé parental.

Que se passe-t-il si l'employeur licencie un salarié en congé parental ?

Le licenciement est automatiquement nul et sans effet de plein droit. Le salarié peut saisir le président du tribunal du travail dans les 15 jours par simple requête pour obtenir une ordonnance de maintien provisoire du contrat de travail en procédure d'urgence.

Quelle est la protection contre le licenciement pendant le congé parental au Luxembourg ?

Le salarié en congé parental bénéficie d'une protection absolue contre le licenciement avec préavis. Cette protection débute dès le dernier jour du délai de notification (2 mois avant le congé de maternité pour le 1er congé, 4 mois pour le 2e) et dure pendant toute la période du congé parental. Seul le licenciement pour faute grave reste possible.

Conditions d'exercice

La protection s'applique selon les modalités suivantes :

- **Début de protection** : À partir du dernier jour du délai de notification obligatoire
 - **Premier congé parental** : 2 mois et 1 jour avant le congé de maternité/accueil
 - **Deuxième congé parental** : 4 mois et 1 jour avant le début du congé
- **Durée de protection** : Pendant toute la durée effective du congé parental
- **Types de congés couverts** : Temps plein, temps partiel, fractionné
- **Interdictions employeur** : Notification de licenciement avec préavis ET convocation à entretien préalable
- **Exception unique** : Licenciement avec effet immédiat pour **faute grave** uniquement

Modalités pratiques

En cas de licenciement pendant la période protégée :

- **Nullité automatique** : Le licenciement est nul et sans effet de plein droit
- **Recours d'urgence** : Dans les **15 jours**, saisine du président du tribunal du travail par simple requête
- **Procédure accélérée** : Statue d'urgence et comme en matière sommaire
- **Ordonnance exécutoire** : Maintien provisoire du contrat de travail
- **Voie d'appel** : Recours possible dans les 15 jours devant la Cour d'appel
- **Charge de la preuve** : L'employeur doit prouver la faute grave le cas échéant

L'employeur doit pendant le congé **conserver l'emploi** ou proposer un **emploi similaire** avec salaire équivalent.

Pratiques et recommandations

Pour les responsables RH :

- **Vérifiez systématiquement** le statut congé parental avant toute procédure disciplinaire
- **Documentez rigoureusement** tout comportement pouvant constituer une faute grave
- **Calculez précisément** les délais de protection selon le type de congé demandé
- **Informez les managers** des interdictions légales pendant les périodes protégées
- **Conservez les preuves** de notification des demandes de congé parental
- **Consultez systématiquement** le service juridique avant licenciement pour faute grave
- **Maintenez un emploi équivalent** pendant toute la durée du congé

Cadre juridique

- **Article L.234-47(8)** : Protection contre licenciement et nullité automatique
- **Article L.234-47(9)** : Obligation de conservation d'emploi similaire
- **Article L.234-46(1) et (2)** : Délais de notification obligatoires (2 mois/4 mois)
- **Article L.234-47(14)** : Exception pour faute grave et contrats à durée déterminée
- **Article L.124-2** : Procédure d'entretien préalable interdite
- **Articles 1256-1260 NCPC** : Règles de computation des délais
- **Articles L.251-1 et suivants** : Compétence du tribunal du travail
- **Jurisprudence** : Cour d'appel sur le calcul des délais et charge de la preuve

La protection est **strictement encadrée** dans le temps selon les délais de notification légaux. Le calcul des délais suit les règles du **Nouveau Code de procédure civile**. En cas de **faute grave**, l'employeur doit apporter la **preuve complète** des faits reprochés. La nullité du licenciement est **automatique** et ne nécessite pas de décision judiciaire préalable, mais le recours judiciaire permet d'obtenir le **maintien effectif** du contrat.

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.