

Le congé parental a-t-il un impact sur les horaires de travail au retour ?

Réponse courte

Le congé parental n'a pas d'impact automatique sur les horaires de travail au retour du salarié. À l'issue du congé, le salarié retrouve son horaire contractuel antérieur, que le congé ait été pris sous forme de suspension totale ou de réduction du temps de travail.

Toute modification des horaires de travail au retour du congé parental nécessite l'accord exprès et écrit du salarié, formalisé par un avenant au contrat de travail. L'employeur ne peut pas imposer unilatéralement une modification des horaires du seul fait de la prise du congé parental.

Définition

Le congé parental est un droit individuel reconnu à chaque parent salarié, lui permettant de suspendre ou de réduire temporairement son activité professionnelle afin de s'occuper de son enfant. Ce droit s'exerce à la suite d'un congé de maternité, d'adoption ou d'accueil, conformément aux dispositions du Code du travail luxembourgeois. Le congé parental peut prendre la forme d'une suspension totale du contrat de travail ou d'une réduction du temps de travail, selon les modalités prévues par la loi et choisies par le salarié, sous réserve de l'accord de l'employeur pour la formule à temps partiel.

Le congé parental vise à favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, tout en garantissant la protection des droits du salarié pendant et après la période de congé. Il s'agit d'un droit protégé, dont l'exercice ne peut entraîner aucune conséquence défavorable pour le salarié.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier du congé parental, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de douze mois auprès du même employeur à la date de début du congé. La demande doit être formulée par écrit, par lettre recommandée, au moins deux mois avant le début souhaité du congé. Le salarié peut opter pour un congé parental à temps plein (quatre ou six mois) ou à temps partiel (huit ou douze mois), selon les modalités prévues par les articles [L.234-43](#) à [L.234-53](#) du Code du travail.

L'accord de l'employeur est requis uniquement pour la formule à temps partiel. Pendant le congé parental, le contrat de travail est suspendu ou adapté, mais le salarié conserve ses droits à l'ancienneté, à la réintégration dans son poste ou un poste équivalent, ainsi que la protection contre le licenciement.

Modalités pratiques

Au terme du congé parental, le salarié a le droit de retrouver son poste ou, à défaut, un poste équivalent assorti d'une rémunération au moins égale à celle perçue avant le congé. L'employeur ne peut pas imposer une modification des horaires de travail du salarié du seul fait de la prise d'un congé parental.

Si le congé parental a été pris sous forme de suspension totale, le salarié reprend son horaire contractuel antérieur. Si le congé parental a été pris sous forme de réduction du temps de travail, le salarié retrouve également son horaire initial, sauf accord exprès et écrit entre les parties pour une modification durable. Toute modification des horaires de travail au retour du congé parental constitue une modification substantielle du contrat de travail et nécessite l'accord exprès du salarié, formalisé par un avenant écrit.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur d'anticiper le retour du salarié en congé parental en l'informant suffisamment à l'avance des modalités de reprise, notamment en ce qui concerne les horaires et l'organisation du travail. Toute proposition de modification des horaires doit faire l'objet d'une concertation préalable et d'un accord écrit du salarié.

L'employeur doit veiller à respecter le principe d'égalité de traitement et à ne pas discriminer le salarié ayant exercé son droit au congé parental, notamment en matière d'horaires, d'affectation ou d'évolution professionnelle. Il est conseillé de documenter l'ensemble des échanges et accords relatifs à la reprise du travail afin d'assurer la traçabilité et la conformité aux obligations légales. En cas de litige relatif à la modification des horaires au retour du congé parental, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou les juridictions compétentes.

Cadre juridique

- Articles [L.234-43](#) à [L.234-53](#) du Code du travail luxembourgeois (congé parental, conditions, modalités de reprise)
- Article [L.121-7](#) du Code du travail (modification du contrat de travail)
- Article [L.241-1](#) du Code du travail (égalité de traitement et non-discrimination)
- Loi du 3 novembre 2016 portant réforme du congé parental
- Jurisprudence nationale relative à la protection du salarié au retour du congé parental

L'employeur ne peut pas modifier unilatéralement les horaires de travail d'un salarié au retour d'un congé parental. Toute modification doit être formalisée par un avenant écrit au contrat de travail, signé par les deux parties, et respecter le principe d'égalité de traitement.

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.