

L'employeur peut-il rétablir les anciens horaires après un congé parental ?

Réponse courte

L'employeur peut rétablir les anciens horaires de travail à l'issue d'un congé parental, sauf si un accord écrit (avenant au contrat) prévoit une modification durable des horaires. Le retour à l'horaire antérieur est la règle, l'horaire aménagé ou réduit n'étant maintenu qu'en cas d'accord exprès entre les parties.

Toute modification durable de l'horaire de travail nécessite un avenant écrit signé par le salarié et l'employeur. En l'absence d'un tel avenant, le salarié doit reprendre son poste selon les conditions contractuelles initiales, y compris l'horaire de travail d'origine.

Définition

Le congé parental au Luxembourg est un droit individuel permettant à chaque parent salarié de suspendre ou de réduire temporairement son activité professionnelle afin de s'occuper de son enfant. Ce droit est encadré par le Code du travail, notamment les articles [L.234-43](#) à [L.234-48](#), et la loi modifiée du 16 décembre 2002 relative au congé parental. Pendant ce congé, le contrat de travail est soit suspendu (congé à temps plein), soit exécuté à temps partiel ou selon un horaire aménagé (congé à temps partiel ou fractionné).

À l'issue du congé parental, le salarié bénéficie d'un droit à réintégration dans son poste initial ou, à défaut, dans un poste similaire assorti d'une rémunération équivalente et de conditions de travail analogues. Ce principe vise à garantir la continuité des droits et des conditions d'emploi du salarié.

Conditions d'exercice

L'employeur est tenu, conformément à l'article [L.234-47](#) du Code du travail, de réintégrer le salarié dans son emploi initial ou, si cela s'avère impossible, dans un emploi similaire avec des conditions équivalentes. Si, avant le congé parental, le salarié travaillait selon un certain horaire (par exemple, temps plein ou horaires fixes), et qu'il a bénéficié d'un aménagement temporaire de son temps de travail pendant le congé parental, l'employeur est en droit de rétablir les horaires antérieurs dès la reprise du travail.

Ce rétablissement s'applique sauf accord exprès entre les parties prévoyant une modification durable des horaires à l'issue du congé parental. L'employeur n'est pas tenu de maintenir l'horaire aménagé ou réduit accordé exclusivement dans le cadre du congé parental, sauf si un avenant écrit au contrat de travail a été signé.

Modalités pratiques

À la fin du congé parental, le salarié doit notifier à l'employeur sa date de reprise, conformément à l'article [L.234-46](#) du Code du travail. L'employeur doit alors rétablir les conditions contractuelles antérieures, y compris l'horaire de travail initial, sauf disposition contractuelle contraire ou avenant écrit.

Toute modification durable de l'horaire de travail (par exemple, passage définitif à temps partiel) nécessite un avenant écrit au contrat de travail, signé par les deux parties. En l'absence d'un tel avenant, le retour à l'horaire antérieur est la règle. L'employeur doit informer le salarié, par écrit et dans un délai raisonnable, des modalités de reprise et des horaires applicables.

En cas de refus du salarié de reprendre selon l'horaire initial, il s'expose à des sanctions disciplinaires, voire à un licenciement pour faute grave, sous réserve du respect de la procédure légale et du principe de proportionnalité.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur d'anticiper la reprise du salarié en l'informant suffisamment à l'avance des horaires applicables à l'issue du congé parental. Si le salarié souhaite conserver un horaire aménagé, il doit en faire la demande formelle, qui pourra être acceptée ou refusée par l'employeur, sauf disposition conventionnelle ou usage plus favorable.

Toute modification durable doit être formalisée par écrit. L'employeur doit veiller à ne pas discriminer le salarié ayant pris un congé parental, notamment en matière de conditions de travail, d'évolution professionnelle ou de rémunération, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail relatif à l'égalité de traitement.

En cas de litige, la charge de la preuve du respect des obligations légales incombe à l'employeur. Il est conseillé de conserver une traçabilité écrite de tous les échanges relatifs à la reprise du travail et à l'organisation des horaires.

Cadre juridique

- Code du travail, articles [L.234-43](#) à [L.234-48](#) (congé parental)
- Code du travail, article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
- Loi modifiée du 16 décembre 2002 relative au congé parental
- Circulaires du ministère du Travail et de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) sur la reprise du travail après congé parental

L'employeur ne peut imposer une modification durable de l'horaire de travail sans l'accord écrit du salarié. Toute demande de maintien d'un horaire aménagé doit être traitée dans le respect du principe de non-discrimination et de la procédure prévue par le Code du travail. Il est essentiel d'assurer la traçabilité des décisions et de garantir un encadrement humain lors de la reprise.

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.