

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 pendant le congé n'étant maintenu qu'en cas d'**accord exprès** entre les parties. L'horaire de travail n'est pas modifié par la seule prise du congé parental : il revient à ce qu'il était avant la suspension.

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. L'employeur informe le salarié par écrit et dans un délai raisonnable des modalités de reprise. Il ne peut exercer aucune discrimination au retour, en particulier sur l'évolution professionnelle ou la rémunération, sous peine de sanctions civiles.

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.

Questions fréquentes

Faut-il un avenant pour modifier durablement l'horaire au retour de congé parental ?

Oui, toute modification durable de l'horaire de travail nécessite un avenant écrit signé par les deux parties. La procédure de modification substantielle (article L.121-7) impose un motif réel et sérieux. La traçabilité écrite est essentielle pour sécuriser la reprise.

L'employeur peut-il discriminer un salarié à son retour de congé parental ?

Non, l'employeur ne peut exercer aucune discrimination liée à l'exercice du congé parental, que ce soit en matière d'évolution professionnelle, de rémunération ou d'affectation. La charge de la preuve incombe à l'employeur (articles L.241-1 et L.251-1 du Code du travail).

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

Oui, l'employeur peut rétablir les anciens horaires à l'issue du congé parental, sauf si un avenant écrit prévoit une modification durable. Le retour à l'horaire antérieur est la règle, conformément aux articles L.234-43 à L.234-48 du Code du travail.

Le salarié peut-il garder l'horaire aménagé pris pendant le congé parental ?

Le maintien de l'horaire aménagé n'est possible qu'avec un accord exprès des parties, formalisé par un avenant écrit. Sans avenant, le salarié reprend ses conditions contractuelles initiales, y compris l'horaire d'origine, conformément à l'article L.234-47 du Code du travail.

Que se passe-t-il si le salarié refuse de reprendre son poste après le congé parental ?

Le refus de reprendre le poste à l'issue du congé parental peut entraîner des sanctions disciplinaires. Le salarié doit notifier sa date de reprise et l'employeur confirme par écrit les conditions, dans le respect des articles L.234-43 à L.234-48 du Code du travail.

Quel droit à réintégration le salarié a-t-il après un congé parental ?

Le salarié bénéficie d'un droit à réintégration dans son poste initial ou, à défaut, dans un poste similaire avec une rémunération équivalente et des conditions analogues. Ce principe garantit la continuité des droits, conformément à l'article L.234-47 du Code du travail.

Conditions d'exercice

L'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste ou un poste similaire, mais n'est pas obligé de maintenir les aménagements liés au seul congé.

Condition	Règle
Réintégration	Poste initial ou similaire (L.234-47)
Rémunération	Équivalente à celle avant congé
Horaire antérieur	Rétabli de plein droit
Maintien horaire aménagé	Seulement si avenant écrit
Information	Écrite, dans un délai raisonnable

Modalités pratiques

Le salarié notifie sa date de reprise et l'employeur confirme les conditions. Toute modification durable suppose un avenant signé.

Étape	Règle
Notification reprise	Par le salarié en fin de congé
Confirmation	Écrite par l'employeur
Modification durable d'horaire	Avenant écrit obligatoire
Refus du salarié de reprendre	Sanctions disciplinaires possibles
Procédure de modification	L.121-7 (motif réel et sérieux)

L'absence d'avenant implique le retour à l'horaire initial. L'employeur doit conserver la traçabilité écrite des échanges et décisions.

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, que l'employeur instruit au regard des **contraintes organisationnelles** et des dispositions conventionnelles plus favorables éventuellement applicables. Toute modification durable doit être formalisée par écrit. L'employeur veille à ne pas **discriminer** le salarié ayant exercé son droit au congé parental, que ce soit en matière de conditions de travail, d'évolution professionnelle ou de rémunération. En cas de litige, la **charge de la preuve** du respect des obligations légales incombe à l'employeur : la conservation de l'ensemble des échanges, lettres d'information, avenants et décisions est essentielle pour sécuriser la reprise et prévenir les contestations. L'articulation possible avec les **formules souples** (article [L.236-1](#)) mérite d'être envisagée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-43 à L.234-48 Code du travail	Congé parental : conditions et reprise
Art. L.234-47 Code du travail	Réintégration dans le poste ou équivalent
Art. L.121-7 Code du travail	Modification substantielle du contrat
Art. L.241-1 Code du travail	Non-discrimination et égalité de traitement
Art. L.236-1 Code du travail	Formules souples de travail

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.