Le salarié reprenant après un congé parental peut-il refuser ses anciens horaires ?

Réponse courte

À l'issue du **congé parental**, l'article L.234-46 du Code du travail garantit au salarié le droit de retrouver son emploi ou un emploi similaire. L'employeur peut donc en principe **rétablir les anciens horaires**, qui constituent une simple application des conditions contractuelles initiales et non une modification. Le salarié ne peut **pas refuser unilatéralement** ce retour aux horaires antérieurs sauf à invoquer une modification substantielle au sens de l'article L.121-3.

Le salarié dispose toutefois d'un **droit de demander un aménagement** : passage à temps partiel sur le fondement de l'article L.123-1 ou retour progressif au titre de l'article L.234-47. L'employeur doit examiner la demande de bonne foi et motiver tout refus par des **raisons objectives** liées à l'organisation du service. En cas de désaccord, le tribunal du travail tranche, en tenant compte de la protection contre le licenciement prévue à l'article L.234-49.

Définition

Le **congé parental** est une **suspension du contrat de travail** accordée aux parents d'un enfant de moins de six ans, encadrée par les articles L.234-43 et suivants du Code du travail luxembourgeois. Il prend la forme d'un congé à temps plein, à temps partiel ou fractionné, et confère un **droit à la réintégration** sur le poste antérieur ou un poste équivalent.

La **reprise après congé parental** désigne le retour effectif du salarié dans l'entreprise à l'issue de la période de suspension. L'article L.234-46 organise les conditions de cette réintégration, en imposant à l'employeur de proposer un emploi correspondant à la **qualification** et assorti d'une **rémunération équivalente**, sans toutefois imposer un aménagement automatique des horaires.

Questions fréquentes

Comment formaliser un accord sur des horaires modifiés ?

En cas d'accord, un avenant au contrat formalise le nouvel horaire ou le passage à temps partiel. Le refus de l'employeur doit être motivé par écrit avec raisons objectives. En cas de désaccord persistant, la saisine du tribunal du travail tranche le litige et examine la modification substantielle.

Le salarié peut-il demander un aménagement horaire au retour ?

Oui, le salarié dispose d'un droit de demander un aménagement : passage à temps partiel sur le fondement de l'article L.123-1 ou retour progressif au titre de l'article L.234-47. L'employeur examine la demande de bonne foi et motive tout refus par des raisons objectives liées à l'organisation.

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

Le salarié reprenant après un congé parental peut-il refuser ses anciens horaires ?

L'article L.234-46 du Code du travail garantit le droit de retrouver son emploi ou un emploi similaire. L'employeur peut donc rétablir les anciens horaires, qui constituent une simple application des conditions contractuelles initiales. Le salarié ne peut refuser unilatéralement sauf modification substantielle (L.121-3).

Quelle protection contre le licenciement après congé parental ?

Le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant 12 semaines après la reprise (article L.234-49 du Code du travail). En cas de désaccord sur les horaires, le tribunal du travail tranche en tenant compte de cette protection particulière liée à la reprise post-congé parental.

Quelle réintégration garantit l'article L.234-46 ?

L'article L.234-46 impose à l'employeur de proposer un emploi correspondant à la qualification et assorti d'une rémunération équivalente, sans toutefois imposer un aménagement automatique des horaires. Le poste antérieur ou un poste équivalent doit être proposé au salarié à son retour.

Quelles formalités pour préparer une reprise après congé parental ?

Le salarié informe l'employeur 1 mois avant le retour (préavis de reprise). Un entretien de retour permet de discuter du poste, des horaires et des adaptations. Une demande écrite d'aménagement, motivée et mentionnant les articles L.123-1 ou L.234-47, est recommandée.

Conditions d’exercice

La reprise après congé parental obéit à des règles précises qui encadrent le pouvoir de direction de l'employeur.

Règle	Application
Droit à la réintégration	Art. L.234-46 - emploi identique ou similaire
Rémunération équivalente	Salaire au moins égal à celui d'avant le congé
Anciens horaires	Réinstauration possible sauf accord contraire
Demande d'aménagement	Recevable au titre de L.123-1 ou L.234-47
Motivation du refus	Raisons objectives liées à l'organisation
Délai de réponse employeur	Examen de bonne foi sans délai légal exprès
Modification substantielle	Refus du salarié si conditions L.121-3
Protection licenciement	12 semaines après reprise (art. L.234-49)

Modalités pratiques

La gestion concrète du retour de congé parental suppose une procédure structurée des deux côtés.

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

Étape	Mise en œuvre
Préavis de reprise	Information de l'employeur 1 mois avant le retour
Entretien de retour	Discussion sur poste, horaires et adaptations
Demande écrite d'aménagement	Lettre motivée mentionnant L.123-1 ou L.234-47
Réponse de l'employeur	Acceptation ou refus motivé par écrit
Avenant si accord	Formalisation du nouvel horaire ou temps partiel
Désaccord	Saisine du tribunal du travail
Modification substantielle	Application de la procédure L.121-3
Protection contre licenciement	Vigilance pendant les 12 semaines suivantes

Pratiques et recommandations

L'employeur a tout intérêt à organiser un **entretien de retour** formel quelques semaines avant la fin du congé parental afin d'anticiper les attentes du salarié et d'évaluer les besoins du service. Cette pratique, recommandée par le Centre pour l'égalité de traitement et la jurisprudence du tribunal du travail, démontre la **bonne foi** de l'employeur en cas de litige ultérieur. Elle permet aussi d'identifier les solutions intermédiaires comme l'horaire mobile, le télétravail partiel ou le décalage des heures d'arrivée.

Du côté du salarié, la **formalisation écrite** de la demande d'aménagement est essentielle. Une simple manifestation orale n'a pas la même force probatoire qu'un courrier motivé fondé expressément sur les articles L.123-1 ou L.234-47. La référence au cadre légal force l'employeur à examiner la demande sur le fond et à y répondre par écrit, ce qui sécurise un éventuel **recours juridictionnel**.

Le tribunal du travail apprécie le refus de l'employeur à l'aune du principe de **bonne foi contractuelle** et de l'**égalité de traitement**. Un refus opposé sans considération du contexte familial du salarié, ou par contraste avec d'autres aménagements accordés à des collègues dans une situation comparable, peut être requalifié en **discrimination indirecte** fondée sur le sexe ou la situation familiale, avec réparation pécuniaire à la clé.

Cadre juridique

Les textes applicables à la reprise après congé parental sont les suivants.

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

Référence	Objet
Art. L.234-43	Ouverture et conditions du congé parental
Art. L.234-46	Droit à la réintégration sur emploi identique ou similaire
Art. L.234-47	Modalités de retour et aménagement progressif
Art. L.234-49	Protection contre le licenciement de 12 semaines
Art. L.123-1	Travail à temps partiel choisi
Art. L.121-3	Modification substantielle du contrat de travail
Loi du 15 août 2023 (transposant directive UE 2019/1158)	Équilibre vie professionnelle et vie privée

Les anciens horaires peuvent être rétablis car ils relèvent du contrat initial. Le salarié peut demander un aménagement au titre de L.123-1 ou L.234-47, mais ne peut imposer son refus que si le retour caractérise une modification substantielle au sens de L.121-3. Le tribunal du travail tranche en cas de désaccord.

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.