Quelles sont les deux phases du congé parental et leurs conditions au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **premier congé parental** doit être pris immédiatement après le congé de maternité ou d'accueil, sans interruption. Il est réservé au parent ayant bénéficié de ce congé, à condition d'avoir été **affilié de façon continue** à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant au moins **douze mois** avant le début du congé parental et d'avoir un contrat de travail en cours. Le **deuxième congé parental** est destiné à l'autre parent, qui doit également justifier d'une affiliation continue de douze mois et exercer une activité salariée au moment de la demande. Ce congé doit être pris avant le **sixième anniversaire** de l'enfant (douzième en cas d'adoption), sans obligation de le prendre immédiatement après le premier congé parental. Chaque phase peut être prise à temps plein, à temps partiel, de façon fractionnée ou sous forme de réduction du temps de travail.

Définition

Le congé parental au Luxembourg est un **droit individuel** accordé à chaque parent salarié à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Il se compose de deux phases distinctes : le **premier congé parental**, qui suit immédiatement le congé de maternité ou d'accueil, et le **deuxième congé parental**, qui peut être pris par l'autre parent avant le sixième anniversaire de l'enfant (ou avant le douzième anniversaire en cas d'adoption).

Chaque phase est **indépendante** et soumise à des conditions spécifiques. Le congé parental vise à permettre aux parents de consacrer du temps à leur enfant tout en garantissant la protection de leur contrat de travail et de leurs droits sociaux pendant la durée du congé.

Questions fréquentes

Le deuxième congé parental doit-il être pris immédiatement après le premier au Luxembourg ?

Non, le deuxième congé parental n'a pas à être pris immédiatement après le premier : il peut être pris à tout moment avant le sixième anniversaire de l'enfant (ou douzième en cas d'adoption), conformément à l'article L.234-46. Il doit néanmoins être précédé d'une demande écrite à l'employeur au moins deux mois avant le début souhaité.

Quelle est la différence entre le premier et le deuxième congé parental au Luxembourg ?

Le premier congé parental doit être pris immédiatement et sans interruption après le congé de maternité ou d'accueil, par le parent qui en a bénéficié. Le deuxième congé parental est réservé à l'autre parent et peut être pris jusqu'au sixième anniversaire de l'enfant (douzième en cas d'adoption), sans obligation de le prendre immédiatement après le premier congé.

Quelles conditions d'affiliation s'appliquent au deuxième congé parental au Luxembourg ?

Le parent demandeur du deuxième congé parental doit justifier d'une affiliation continue à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant au moins 12 mois et exercer une activité salariée effective au moment de la demande. Ces conditions sont identiques à celles du premier congé parental.

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

Quelles formes peut prendre le congé parental au Luxembourg ?

Chaque phase du congé parental peut être prise à temps plein (droit automatique de 4 ou 6 mois), à temps partiel à 50 % (8 ou 12 mois avec accord employeur), sous forme de 4 périodes fractionnées d'un mois sur 20 mois ou sous forme de réduction du temps de travail sur 20 mois, les deux dernières options nécessitant l'accord de l'employeur.

Qui indemnise les salariés pendant le congé parental au Luxembourg ?

Le congé parental est indemnisé par la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE), sur la base du revenu antérieur du salarié et dans la limite d'un plafond légal. Pendant le congé parental, l'employeur ne verse aucun salaire puisque le contrat de travail est suspendu.

Conditions d’exercice

Les conditions d'accès aux deux phases du congé parental diffèrent sur plusieurs points essentiels que les responsables RH doivent vérifier.

Condition	Premier congé parental	Deuxième congé parental
Bénéficiaire	Parent ayant bénéficié du congé de maternité ou d'accueil	Autre parent
Prise du congé	Immédiatement après le congé de maternité, sans interruption	Avant le 6e anniversaire de l'enfant (12e en cas d'adoption)
Affiliation sécurité sociale	Continue, au moins douze mois avant le début du congé	Continue, au moins douze mois avant le début du congé
Activité salariée	Contrat de travail en cours	Activité salariée effective au moment de la demande
Égalité de traitement	Sans discrimination liée au sexe, à la situation familiale ou à l'origine	Idem

Modalités pratiques

Chaque phase du congé parental peut être prise sous différentes formes, selon les modalités ci-dessous.

Forme du congé	Durée	Accord employeur
Congé à temps plein	Quatre ou six mois selon l'horaire de travail	Non requis (droit automatique)
Congé à temps partiel	Huit ou douze mois	Requis
Congé fractionné	Quatre périodes d'un mois sur vingt mois	Requis
Réduction du temps de travail	Sur une période de vingt mois	Requis

La demande doit être introduite par **écrit** auprès de l'employeur au moins **deux mois** avant le début souhaité du congé. L'employeur ne peut refuser le congé parental à temps plein si les conditions légales sont remplies, mais peut s'opposer aux formes fractionnées pour des raisons organisationnelles dûment motivées. Le congé parental est

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

indemnisé par la **Caisse pour l'avenir des enfants (CAE)**, sur la base du revenu antérieur du salarié, dans la limite d'un plafond légal.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'informer les salariés de leurs droits dès l'annonce d'une naissance ou d'une adoption afin de garantir le respect des délais de demande. Les responsables RH doivent veiller à la bonne articulation entre les deux phases du congé parental, notamment en cas de succession entre les parents, et à la conformité des modalités choisies avec les besoins de l'entreprise.

Formaliser par écrit l'accord sur la forme et la période du congé parental, et conserver une copie de la demande et de la réponse de l'employeur, est essentiel pour assurer la traçabilité et la conformité. Une attention particulière doit être portée à la gestion des demandes fractionnées, qui nécessitent une organisation adaptée et anticipée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-43	Conditions d'éligibilité au congé parental
Art. L.234-44	Durées et modalités selon le temps de travail
Art. L.234-45	Premier congé parental consécutif au congé de maternité
Art. L.234-46	Deuxième congé parental jusqu'au sixième ou douzième anniversaire
Art. L.234-47	Suspension du contrat de travail pendant le congé parental
Art. L.234-48 à L.234-51	Protection du contrat et droits sociaux pendant le congé
Art. L.241-1	Égalité de traitement
Loi du 3 novembre 2016	Réforme du congé parental telle que modifiée

Le non-respect des délais de demande ou des conditions d'affiliation entraîne la **perte du droit au congé parental** pour la phase concernée. Il est essentiel de vérifier systématiquement l'éligibilité et de documenter chaque étape du processus pour garantir la conformité légale.

Voir aussi

- Durée légale du congé parental et bénéficiaires
- Modèles de temps de travail possibles au Luxembourg

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

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.

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