Peut-on contester un report de congé parental selon la taille de l'entreprise ?

Réponse courte

Le report du **deuxième congé parental** est possible pour des motifs légaux limitatifs, dont notamment le fait que l'entreprise occupe **régulièrement moins de 15 salariés**. Dans ce cas, le salarié peut contester le report en saisissant l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** dans la huitaine suivant le désaccord. Si aucun accord n'est trouvé, une requête au président de la juridiction du travail est possible, qui statue d'urgence.

Le report ne peut intervenir que pour le **deuxième congé parental** (article L.234-46). Pour le premier congé parental, l'employeur est tenu de l'accorder sans possibilité de report. Tout report doit être **motivé et notifié par lettre recommandée** au plus tard dans les quatre semaines suivant la demande, et l'employeur doit proposer une nouvelle date dans le mois suivant la notification du report.

Définition

Le **congé parental** est un droit individuel accordé à chaque parent salarié, lui permettant de suspendre ou de réduire temporairement son activité professionnelle afin de s'occuper de son enfant. Ce droit est encadré par les articles L.234-43 à L.234-48 du Code du travail luxembourgeois.

Le **report du congé parental** correspond à la faculté, pour l'employeur, de différer le début du deuxième congé parental demandé par le salarié, sous réserve du respect strict des conditions légales de l'article L.234-46. Cette possibilité est limitée à des motifs expressément prévus par la loi et doit être justifiée par écrit.

Questions fréquentes

Comment un salarié peut-il contester un report de congé parental au Luxembourg ?

Le salarié peut saisir l'ITM dans la huitaine suivant le désaccord sur la validité du motif de report. Si aucun accord n'est trouvé, une requête peut être adressée par voie simple au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence avec exécution provisoire, avec possibilité d'appel dans les 15 jours.

Dans quels cas l'employeur peut-il légalement reporter le deuxième congé parental au Luxembourg ?

Le report du deuxième congé parental est possible uniquement pour des motifs limitatifs prévus à l'article L.234-46 : proportion significative de demandes simultanées, spécificité du travail ou pénurie de main-d'œuvre, travail saisonnier, fonction de cadre supérieur dirigeant ou entreprise de moins de 15 salariés. Tout autre motif est irrecevable.

L'employeur doit-il proposer une alternative lors du report du deuxième congé parental au Luxembourg ?

Oui, lors de la notification du report, l'employeur doit proposer, dans la mesure du possible, une forme alternative de congé parental au salarié. Cette obligation de proposer une alternative fait partie des conditions de validité du report et doit être documentée pour prévenir tout contentieux.

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

Le premier congé parental peut-il être reporté par l'employeur au Luxembourg ?

Non, le premier congé parental ne peut jamais être reporté : l'employeur est obligé de l'accorder dès lors que le salarié remplit les conditions légales, conformément à l'article L.234-45 du Code du travail. Toute décision de report du premier congé parental est nulle et peut faire l'objet d'une contestation immédiate.

Quel délai l'employeur doit-il respecter pour notifier un report de congé parental au Luxembourg ?

L'employeur doit notifier le report par lettre recommandée au plus tard dans les quatre semaines suivant la demande du salarié, en proposant une nouvelle date dans le mois suivant. Pour les entreprises de moins de 15 salariés, le délai de report peut être porté à six mois.

Conditions d’exercice

Le report du deuxième congé parental est conditionné par des motifs légaux limitatifs.

Motif de report autorisé	Règle applicable
Proportion significative de demandes simultanées	Si plusieurs salariés demandent le congé en même temps et que cela perturberait gravement l'organisation
Spécificité du travail ou pénurie de main-d'œuvre	Si le remplacement ne peut être organisé pendant la période de notification
Travail de nature saisonnière	Si la demande porte sur une période saisonnière
Cadre supérieur dirigeant	Si le salarié participe à la direction effective de l'entreprise
Entreprise de moins de 15 salariés	Si l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés (délai de report porté à 6 mois)

Le premier congé parental ne peut jamais être reporté : l'employeur est tenu de l'accorder (art. L.234-45).

Modalités pratiques

La procédure de report et de contestation suit un calendrier précis.

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

Étape	Délai et action
Notification du report	Par lettre recommandée, au plus tard dans les 4 semaines suivant la demande
Proposition de forme alternative	L'employeur doit proposer, dans la mesure du possible, une forme alternative de congé parental
Nouvelle date proposée	Dans le mois suivant la notification du report — maximum 2 mois après la date initiale demandée
Délai porté à 6 mois	Si l'entreprise occupe moins de 15 salariés régulièrement
Saisine de l'ITM	Dans la huitaine suivant le désaccord sur la validité du motif
Requête au président	Par simple requête — statue d'urgence ; exécutoire par provision
Appel	Dans les 15 jours à partir de la notification par la voie du greffe

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de **documenter précisément** les motifs organisationnels invoqués pour justifier un report, en veillant à la traçabilité des échanges et à la conservation des justificatifs.

Les salariés doivent **respecter les délais de contestation** (huitaine pour saisir l'ITM) et conserver toute correspondance relative à la demande et à la décision de report.

La **transparence** dans la communication des motifs de report est essentielle pour prévenir tout risque de contentieux. L'employeur doit proposer une alternative avant toute décision de report.

Pour le premier congé parental, aucun report n'est possible : l'employeur est tenu d'accorder le congé sous peine de nullité de la décision et de sanctions éventuelles.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-43 à L.234-48	Congé parental — conditions générales et droit individuel
Art. L.234-45	Premier congé parental — obligation d'accord sans possibilité de report
Art. L.234-46	Deuxième congé parental — motifs de report limitatifs, procédure de contestation
Art. L.241-1	Égalité de traitement — interdiction de discrimination

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

Le respect des délais de notification et de contestation, ainsi que la motivation écrite et circonstanciée du report, sont des conditions essentielles à la validité de la décision de l'employeur. Toute décision prise en dehors du cadre légal ou non motivée peut être annulée par l'ITM ou le tribunal du travail.

Voir aussi

- Conditions d'octroi du premier congé parental
- Durée et formes du congé parental

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.