

# Quelle est l'incidence fiscale pour l'employeur en cas de congé parental au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'employeur n'a **aucune incidence fiscale directe** lors d'un congé parental au Luxembourg. Le contrat de travail étant **suspendu**, l'employeur est dispensé du versement de la rémunération et des charges sociales/fiscales associées. L'indemnité de congé parental est **intégralement prise en charge** par la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE) qui verse directement au salarié un revenu de remplacement.

L'employeur doit simplement effectuer les **déclarations administratives** auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) et conserver la documentation. La CAE verse une indemnité mensuelle calculée sur base des revenus déclarés par l'employeur pendant les 12 mois précédant le congé. Les **charges patronales** de l'indemnité sont assumées par la CAE, non par l'employeur. Au retour du salarié, l'employeur reprend ses obligations fiscales et sociales normales.

## Définition

Le **congé parental** au Luxembourg est un droit permettant aux parents salariés de suspendre ou réduire leur activité professionnelle pour s'occuper de leur enfant de moins de 6 ans (12 ans en cas d'adoption). Durant cette période, le contrat de travail est **suspendu ou modifié** selon le type de congé choisi (plein temps, temps partiel ou fractionné).

Cette **neutralité fiscale** pour l'employeur découle du financement intégral par la CAE. La part patronale des cotisations sociales sur l'indemnité est à charge de la CAE, la part salariale à la charge du parent.

## Questions fréquentes

### À quelle durée minimale de conservation des documents de congé parental l'employeur est-il tenu au Luxembourg ?

Il est recommandé de conserver les documents relatifs au congé parental pendant au moins 10 ans. Ce délai permet de répondre à d'éventuels contrôles administratifs ou redressements ultérieurs et garantit la traçabilité des procédures suivies lors du départ et du retour du salarié.

### Comment l'employeur gère-t-il le congé parental à temps partiel d'un point de vue fiscal au Luxembourg ?

Pendant un congé parental à temps partiel, l'employeur verse uniquement le salaire correspondant aux heures effectivement travaillées et déclare ces heures et rémunérations auprès du CCSS chaque mois. La CAE verse l'indemnité complémentaire directement au salarié pour compenser la réduction du temps de travail.

### L'employeur supporte-t-il un coût fiscal ou social lors d'un congé parental à plein temps au Luxembourg ?

Non, l'employeur n'a aucune incidence fiscale ou sociale directe lors d'un congé parental à plein temps. Le contrat étant suspendu, il est dispensé du versement du salaire et des charges associées. L'indemnité de congé parental est intégralement prise en charge par la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE), qui verse directement au salarié le revenu de remplacement.

### Quelles obligations administratives l'employeur conserve-t-il pendant un congé parental au Luxembourg ?

L'employeur doit effectuer une déclaration de suspension ou de modification du contrat auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) et transmettre à la CAE l'attestation de revenus des 12 derniers mois. Il doit également archiver le dossier de congé et, à la fin du congé, déclarer la reprise d'activité auprès du CCSS.

### Qui prend en charge les cotisations patronales sur l'indemnité de congé parental au Luxembourg ?

Les charges patronales sur l'indemnité de congé parental sont assumées par la CAE et non par l'employeur. Seule la part salariale des cotisations reste à la charge du parent bénéficiaire. Cette neutralité fiscale constitue une caractéristique majeure du système luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

Les conditions d'éligibilité sont à la charge du salarié et n'ont pas d'impact fiscal direct pour l'employeur.

Condition	Détail
<b>Affiliation sécurité sociale</b>	Sans interruption pendant au moins 12 mois continus avant le début du congé
<b>Durée de travail minimale</b>	Contrat d'au moins 10 heures par semaine
<b>Maintien du contrat</b>	Pendant toute la durée du congé
<b>Plein temps</b>	4 ou 6 mois (suspension totale du contrat)
<b>Temps partiel</b>	8 ou 12 mois à 50 % (réduction du temps de travail)
<b>Fractionné</b>	Réduction de 20 % sur 20 mois maximum (accord employeur requis)
<b>Protection licenciement</b>	À partir du dernier jour du délai de préavis de notification et pendant toute la durée du congé

## Modalités pratiques

Les obligations de l'employeur se concentrent sur les déclarations administratives au moment du départ et du retour du salarié.

Étape	Obligation employeur	Détail
<b>Départ en congé</b>	Déclaration <u>CCSS</u> de la suspension/modification du contrat	Transmission à la CAE de l'attestation employeur (revenus 12 derniers mois)
<b>Pendant le congé plein temps</b>	Aucun versement de salaire ni charges sociales	Aucune déclaration fiscale pour le salarié en congé plein temps
<b>Pendant le congé partiel</b>	Déclaration uniquement sur heures travaillées	Maintien partiel de la paie selon les heures effectives
<b>Conservation des documents</b>	Archivage dossier congé	10 ans recommandés pour les documents sociaux
<b>Retour du salarié</b>	Réintégration au poste ou équivalent	Reprise des versements salariaux, charges et déclarations fiscales

## Pratiques et recommandations

Établir une **procédure interne** claire pour les demandes de congé parental, avec centralisation au service RH et utilisation des formulaires standardisés de la CAE. **Vérifier l'arrêt des prélèvements** à la source dès le début du congé et contrôler la non-facturation des avantages en nature suspendus pendant la période de congé. **Anticiper les remplacements** éventuels par CDD autorisé et documenter toutes les étapes de la procédure pour éviter tout litige ou redressement lors de contrôles. **Maintenir le contact** avec le salarié pendant le congé afin de faciliter la réintégration et d'informer le CCSS de la reprise d'activité dès le retour effectif.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.234-43</u>	Droit au congé parental (enfant < 6 ans, 12 ans en cas d'adoption)
Art. <u>L.234-44</u>	Durée et modalités du congé parental (plein temps, temps partiel, fractionné)
Art. <u>L.234-47</u>	Non-transférabilité du congé parental entre parents ; fin du congé au décès de l'enfant
Art. <u>L.241-1</u>	Principe d'égalité de traitement
<b>Loi du 3 novembre 2016</b>	Portant réforme du congé parental
<b>Règlement grand-ducal du 3 novembre 2016</b>	Modalités d'application du congé parental

L'absence d'incidence fiscale pour l'employeur constitue un avantage majeur du système luxembourgeois. Les employeurs doivent néanmoins rester vigilants sur le respect des procédures administratives auprès du [CCSS](#) et de la CAE pour éviter tout redressement. Avec la revalorisation du salaire social minimum au 1er janvier 2025, les plafonds d'indemnisation ont été automatiquement revalorisés sans impact sur le budget de l'employeur.

## Voir aussi

- [Conditions d'octroi du premier congé parental](#)
- [Indemnisation de la \[CNS\]\(https://cns.public.lu/\) pour un congé parental à plein-temps vs partiel](https://cns.public.lu/)

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.