Comment calculer l'indemnité de congé parental pour un jour par semaine ?

Réponse courte

Un **congé parental fractionné à raison d'un jour par semaine** (ou 2 demi-journées) pendant 20 mois maximum permet une **réduction de 20% de la durée de travail**, ce qui correspond à **80% d'activité maintenue**. L'indemnité versée par la Caisse pour l'Avenir des Enfants (CAE) compense la perte de salaire. Elle se calcule selon une **formule basée sur le revenu professionnel moyen des 12 mois précédents**, **plafonné entre le salaire social minimum (SSM) et le SSM + 2/3**, **ajusté proportionnellement aux heures réellement prestées**. Pour un salarié travaillant 40 heures/semaine prenant 1 jour de congé parental par semaine, l'indemnité mensuelle représente environ **1/5 du salaire moyen** (soit le jour retiré), dans les limites des plafonds légaux en vigueur. Le salarié continue de percevoir 80% de son salaire normal auprès de l'employeur, complété par l'indemnité de la CAE pour atteindre le revenu de remplacement.

Définition

L'**indemnité de congé parental fractionné** est un revenu de remplacement versé mensuellement par la CAE lors d'une suspension partielle d'activité professionnelle au titre du congé parental. Cette indemnité compense la perte de revenu résultant de la **réduction de 20% du temps de travail** (congé fractionné = 1 jour ou 2 demi-journées par semaine) sur une **période maximale de 20 mois consécutifs**.

Contrairement au congé parental à temps plein ou à mi-temps, le congé fractionné n'implique pas une suspension complète du contrat : le salarié continue d'exercer une activité professionnelle réduite auprès du **même employeur**, tout en bénéficiant d'une indemnité de remplacement pour compenser la journée manquante. Ce dispositif s'adresse particulièrement aux parents souhaitant **concilier vie professionnelle et éducation parentale** de manière progressive.

Questions fréquentes

Comment calculer le revenu total d'un salarié à 40 heures qui prend un jour de congé parental fractionné par semaine au Luxembourg ?

L'employeur verse 80 % du salaire habituel (correspondant aux 4 jours travaillés) et la CAE verse l'indemnité compensant le 1/5 manquant. Pour un salaire brut moyen de 3 000 €, le revenu total du salarié s'établit à 2 400 € (employeur) + 600 € (CAE), soit 3 000 € brut mensuels, sous réserve du respect des plafonds légaux.

Comment se calcule l'indemnité de congé parental fractionné à raison d'un jour par semaine au Luxembourg ?

L'indemnité mensuelle est égale au revenu professionnel moyen mensuel des 12 mois précédents multiplié par le ratio heures de congé par mois sur heures normales par mois. Pour un salarié à 40 h/semaine, cela représente environ 1/5 du salaire moyen (la journée retirée), dans les limites du plancher et du plafond légaux fixés par la CAE.

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

L'accord de l'employeur est-il obligatoire pour un congé parental fractionné à un jour par semaine au Luxembourg ?

Oui, contrairement au congé parental à plein temps de 4 ou 6 mois qui est un droit automatique, le congé fractionné requiert l'accord de l'employeur. Un plan de congé détaillé précisant les jours et horaires doit être élaboré et signé par les deux parties, avec un préavis de 2 mois avant le début du congé.

Quelle est la réduction du temps de travail autorisée pour un congé parental fractionné à un jour par semaine au Luxembourg ?

Le congé parental fractionné correspond à une réduction de 20 % du temps de travail habituel, soit l'équivalent d'un jour (ou deux demi-journées) par semaine sur une période maximale de 20 mois consécutifs. Le salarié maintient 80 % de son activité auprès du même employeur et perçoit le salaire correspondant complété par l'indemnité de la CAE.

Quelles conditions d'éligibilité s'appliquent au congé parental fractionné à un jour par semaine au Luxembourg ?

Le salarié doit être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise de façon continue depuis au moins 12 mois (avec une tolérance de 7 jours), travailler au moins 10 heures par semaine, avoir un enfant de moins de 6 ans (12 ans pour une adoption) élevé dans son foyer, et être lié par un contrat à durée indéterminée.

Quelles obligations déclaratives l'employeur assume-t-il pendant un congé parental fractionné au Luxembourg ?

L'employeur doit déclarer chaque mois auprès du CCSS les heures réellement prestées et la rémunération versée au salarié. À la fin du congé, une déclaration de sortie de congé est obligatoire. Des déclarations tardives peuvent retarder le versement de l'indemnité par la CAE.

Conditions d’exercice

Les conditions d'éligibilité au congé parental fractionné à raison d'un jour par semaine combinent des critères personnels, contractuels et formalités imposées.

Critère	Exigence
Activité minimale	Au moins 10 heures par semaine (loi du 23 décembre 2022)
Affiliation sécurité sociale	12 mois continus sans interruption (tolérance ? 7 jours) avant le début du congé
Âge de l'enfant	Moins de 6 ans (ou 12 ans en cas d'adoption)
Éducation de l'enfant	L'enfant doit être élevé dans le foyer du salarié
Type de contrat	Contrat à durée indéterminée, durée normale de travail
Accord employeur	Obligatoire — pas de droit automatique (différent du congé plein temps 4/6 mois)
Activité exclusivité	Aucune autre activité rémunérée pendant le congé
Réduction travail	20% maximum (80% minimum maintenu)
Préavis	Lettre recommandée AR au moins 2 mois avant le début
Plan de congé	Plan détaillé signé fixant jours/demi-journées et horaires précis
Demande indemnité	Auprès de la CAE dans les 5 mois suivant le début du congé

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

Modalités pratiques

Formule de calcul de l'indemnité :

L'indemnité mensuelle se calcule selon la formule suivante :

```
INDEMNITÉ MENSUELLE = Revenu professionnel moyen mensuel (12 mois précédents)
                    × (Heures de congé par mois / Heures normales par mois)

PLAFONNAGE : SSM ? INDEMNITÉ ? SSM + 2/3
(ajustée au prorata des heures prestées)
```

Tableau des plafonds d'indemnité 2026 (congé fractionné - avant calcul au prorata) :

Moyenne heures/semaine	Limite inférieure	Limite supérieure
40 h/semaine	554,27 €	923,78 €

Pour d'autres durées de travail, consulter le calculateur CAE ou demander confirmation à l'établissement.

Exemple concret - Salarié 40h/semaine prenant 1 jour/semaine :

Données :

- Salaire brut moyen (12 mois) : 3.000 €/mois
- Horaire normal : 40h/semaine = 173h/mois
- Congé parental : 1 jour/semaine = 8h/semaine ? 34,6h/mois
- Réduction : 34,6h ÷ 173h = 20% ?

Calcul :

- Indemnité brute = 3.000 € × (34,6h ÷ 173h) = **600 €/mois**
- Vérification plafonds : 554,27 € ? 600 € ? 923,78 € ? **Conforme**
- Indemnité due = **600 €/mois**
- Salaire employeur : 3.000 € × 80% = **2.400 €/mois**
- **Revenu total du salarié : 3.000 €/mois** (2.400 € employeur + 600 € CAE)

Ajustements temporels :

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

- En cas de **période incomplète** (moins de 4 semaines complètes), le calcul se fait au prorata (jours civils entamés = droits)
- En cas de **congé suspendu** (nouveau congé de maternité/accueil), la fraction restante de 20 mois est rattachée à la nouvelle période
- Le calcul du revenu tient compte des **majorations salariales définitives** intervenues pendant les 12 mois de référence

Déclarations mensuelles obligatoires :

- L'employeur doit **déclarer chaque mois** les heures réellement prestées et la rémunération versée
- À la fin du congé, une **déclaration de sortie de congé** doit être effectuée
- Les déclarations tardives peuvent retarder le versement de l'indemnité

Pratiques et recommandations

Valider et signer rapidement le plan de congé fractionné dès réception de la demande (dans les 2 semaines), en précisant le jour ou les demi-journées choisis. L'employeur ne peut imposer de travail le jour de congé sous peine de dommages-intérêts ; le congé parental compte comme période d'emploi effectif pour l'ancienneté.

Déclarer régulièrement les heures prestées et rémunérations auprès du CCSS chaque mois afin d'éviter tout retard dans le versement de l'indemnité par la CAE. Une déclaration de sortie de congé est obligatoire à la fin du congé.

Préparer la demande au moins 3 mois à l'avance pour respecter le délai légal de 2 mois et laisser une marge de négociation du plan. Le salarié doit conserver les attestations de l'employeur et les justificatifs de revenus en cas de contrôle CAE.

Utiliser le calculateur officiel CAE (cae.public.lu) pour toute estimation préalable. En cas de changement d'employeur pendant le congé, un nouvel accord de l'employeur est obligatoire. Des revenus insuffisants déclarés risquent de plafonner l'indemnité au seul SSM.

Veiller à l'égalité de traitement : le salarié en congé parental fractionné conserve l'accès aux formations et aux réunions d'information, et bénéficie du droit à un entretien de retour pour négocier un aménagement horaire dans les 12 mois suivant la reprise.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-43 et L.234-44	Définition et durée du congé parental fractionné (réduction 20% pendant 20 mois)
Art. L.234-45 et L.234-46	Modalités du 1er et 2e congé parental — notification, accord employeur, plan obligatoire
Livre IV CSS	Indemnité de congé parental : calcul, plafonds SSM/SSM+2/3, versement par la CAE
Loi du 23 décembre 2022	Modification conditions d'affiliation (10h/semaine minimum au lieu de 20h)
Loi du 15 août 2023	Modification procédure accord employeur (entretien et plan obligatoires)
Règlement grand-ducal d'exécution	Modalités détaillées du versement CAE

Cette fiche porte sur le **congé parental fractionné à réduction de 20% sur 20 mois** uniquement — les autres formules (plein temps, mi-temps) ont des règles distinctes. L'indemnité est imposable ; pour tout calcul individuel, utiliser le calculateur officiel de la CAE.

Voir aussi

- Indemnisation de la CNS pour un congé parental à plein-temps vs partiel
- Conditions d'octroi du premier 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.