

Quelle est l'incidence du congé parental long sur le salaire net d'un parent LGBTQIA+ au Luxembourg ?

Réponse courte

Le congé parental long entraîne le remplacement du salaire net par une indemnité forfaitaire versée par la CAE, plafonnée à 3.834,55 € brut mensuel (5/3 du SSM non qualifié). Cette indemnité, soumise aux charges sociales et fiscales, est calculée sur la moyenne des 12 derniers mois de revenus. Le montant net perçu est généralement inférieur au salaire habituel, sans distinction liée à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre du parent.

Définition

Le congé parental long est un droit individuel permettant à chaque parent, sans discrimination, de suspendre temporairement son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant. Il peut être pris à temps plein (6 mois) ou à mi-temps (12 mois), conformément aux articles [L.234-43](#) à [L.234-49](#) du Code du travail.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier du congé parental long, le parent doit :

- Être affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise lors de la naissance/adoption
- Justifier d'un emploi continu d'au moins 12 mois avant le congé
- Avoir un lien de filiation légalement établi avec l'enfant
- Prendre le congé après le congé de maternité/accueil ou avant les 6 ans de l'enfant
- Informer l'employeur par lettre recommandée avec AR dans les délais légaux

L'employeur ne peut refuser le congé si les conditions sont remplies (Art. [L.234-46](#)).

Modalités pratiques

L'indemnité de congé parental est calculée comme suit :

- Base : revenu professionnel moyen des 12 mois précédant le congé
- Plafond : 3.834,55 € brut mensuel (5/3 du SSM non qualifié)
- Plancher : 2.300,73 € brut mensuel (SSM non qualifié)
- Déduction des charges sociales et fiscales selon le droit commun

Les avantages extra-légaux liés à la présence effective sont suspendus sauf disposition conventionnelle contraire.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Simuler précisément l'indemnité nette avant le congé
- Documenter tous les échanges relatifs au congé
- Garantir la confidentialité des données personnelles (RGPD)
- Maintenir une communication régulière pendant le congé
- Préparer le retour au poste dès le début du congé
- Former les managers à la non-discrimination

Cadre juridique

- Articles [L.234-43](#) à [L.234-51](#) du Code du travail (congé parental)
- Articles [L.241-1](#) à [L.254-1](#) du Code du travail (égalité de traitement)
- Loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement
- Règlement grand-ducal du 1er août 2018 sur le congé parental
- Articles 371 à 387 du Code civil (autorité parentale)
- Articles 115 à 157ter LIR (fiscalité des indemnités)
- RGPD et loi du 1er août 2018 sur la protection des données

Toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre dans l'octroi ou la gestion du congé parental est strictement interdite et passible de sanctions pénales (Art. [L.251-1](#) du Code du travail). L'employeur doit garantir l'égalité de traitement à toutes les étapes du processus.

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.