

# Le congé parental peut-il être pris à temps partiel au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le congé parental peut effectivement être pris à temps partiel, sous réserve de l'**accord de l'employeur**. Le salarié dont la durée de travail est au moins égale à la moitié de la durée normale applicable dans l'entreprise peut opter pour un congé parental à temps partiel de **8 ou 12 mois**, avec une réduction de moitié de son temps de travail. Le salarié travaillant à temps plein peut également choisir un congé parental **fractionné** avec une réduction de 20 % du temps de travail pendant 20 mois, ou en 4 périodes d'un mois réparties sur 20 mois.

Contrairement au congé parental à temps plein que l'employeur est tenu d'accorder, les formes à temps partiel et fractionnées peuvent être **refusées** par l'employeur. L'indemnité versée par la CAE est calculée proportionnellement à la réduction du temps de travail. Pendant le congé à temps partiel, le contrat de travail est **suspendu partiellement**.

## Définition

Le **congé parental à temps partiel** est une forme aménagée du congé parental qui permet au salarié de réduire son temps de travail au lieu de le suspendre intégralement. Il comprend deux variantes : le **temps partiel classique** (réduction de moitié) et le **fractionné** (réduction de 20 % ou 4 périodes d'un mois), chacune avec des durées spécifiques définies par l'art. L.234-44.

## Conditions d'exercice

Les conditions varient selon la forme de temps partiel choisie.

Forme	Conditions et durée
<b>Temps partiel classique</b>	Durée de travail initiale au moins égale à la moitié de la durée normale ; congé de 8 ou 12 mois
<b>Fractionné – réduction 20 %</b>	Durée de travail initiale égale à la durée normale ; réduction de 20 % pendant 20 mois
<b>Fractionné – par périodes</b>	Durée de travail initiale égale à la durée normale ; 4 périodes d'un mois sur 20 mois
<b>Accord employeur</b>	Obligatoire pour toutes les formes à temps partiel et fractionnées
<b>Refus employeur</b>	Possible si motivé par les besoins du service

## Modalités pratiques

La mise en place du congé parental à temps partiel requiert un accord entre le salarié et l'employeur.

Élément	Détail
<b>Demande</b>	Lettre recommandée avec accusé de réception précisant la forme et la durée souhaitées
<b>Délai (premier congé)</b>	Au moins 2 mois avant le début du congé de maternité
<b>Délai (deuxième congé)</b>	Au moins 4 mois avant le début souhaité du congé
<b>Réponse de l'employeur</b>	Accord ou refus motivé dans un délai raisonnable
<b>Effet sur le contrat</b>	Suspension partielle du contrat de travail proportionnelle à la réduction

## Pratiques et recommandations

**Étudier chaque demande** de congé parental à temps partiel au regard des contraintes organisationnelles du service avant de formuler une réponse.

**Motiver tout refus** par écrit en s'appuyant sur des éléments objectifs liés au fonctionnement de l'entreprise.

**Proposer une alternative** lorsque la forme demandée est incompatible avec l'organisation, par exemple un temps partiel plutôt qu'un fractionnement par périodes.

**Adapter le poste** du salarié en congé parental à temps partiel pour que la charge de travail corresponde effectivement au temps de présence réduit.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.234-44</u></b>	Formes et durées du congé parental (temps partiel et fractionné)
<b>Art. <u>L.234-45</u></b>	Modalités du premier congé parental et refus des formes fractionnées
<b>Art. <u>L.234-46</u></b>	Modalités du deuxième congé parental et refus des formes fractionnées
<b>Art. <u>L.234-43</u></b>	Conditions d'éligibilité et activité pendant le congé à temps partiel

Le salarié en congé parental à temps partiel ne peut pas cumuler son activité réduite avec une autre activité professionnelle au-delà de la moitié de la durée mensuelle normale. En cas de refus de toutes les formes à temps partiel, le salarié conserve son droit au congé parental à temps plein.

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.