

Un salarié en congé parental est-il pris en compte dans le calcul des écarts de rémunération ?

Réponse courte

Les salariés en **congé parental** doivent être pris en compte dans le calcul des écarts de rémunération. La directive (UE) 2023/970 couvre l'ensemble des travailleurs liés par un contrat de travail, sans exclure ceux dont le contrat est suspendu. Leur rémunération de référence est celle perçue **avant la suspension**, afin de ne pas fausser les données par l'absence temporaire et garantir la fiabilité des indicateurs obligatoires.

Le congé parental ne doit pas avoir d'impact négatif sur l'**évolution salariale** du salarié. Conformément à la directive (UE) 2019/1158, le salarié conserve ses droits acquis et doit retrouver une rémunération intégrant les **augmentations générales** intervenues pendant son absence. Exclure ces salariés du calcul fausserait les résultats et pourrait constituer une **discrimination indirecte** fondée sur le sexe, entraînant une évaluation conjointe biaisée.

Définition

Le **congé parental** au Luxembourg est un droit permettant au salarié de suspendre ou de réduire son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant, régi par les articles L.234-43 et suivants du Code du travail. Pendant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

L'inclusion des salariés en congé parental dans le calcul des **écarts de rémunération** vise à garantir une image fidèle de la politique salariale de l'entreprise et à prévenir toute discrimination indirecte, les congés parentaux étant statistiquement plus souvent pris par les femmes.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! [Demander une démo ?](#)

Questions fréquentes

Le congé parental est-il pris en compte dans l'ancienneté ?

Oui, le congé parental est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié. Les articles L.234-43 et suivants du Code du travail luxembourgeois encadrent ce dispositif et garantissent le maintien des droits pendant la période de suspension.

Les augmentations générales doivent-elles s'appliquer pendant le congé ?

Oui, conformément à la directive (UE) 2019/1158 sur l'équilibre vie professionnelle/vie privée, le salarié en congé parental conserve ses droits acquis et bénéficie des augmentations générales intervenues pendant son absence. Cette application protège contre la discrimination indirecte.

Pourquoi inclure les salariés en congé parental dans le calcul ?

Les exclure fausserait les résultats et masquerait des discriminations indirectes, le congé parental étant statistiquement plus pris par les femmes. L'article L.241-1 interdit ces effets discriminatoires, même indirects, fondés sur le sexe du salarié.

Quel suivi prévoir au retour de congé parental ?

Le salarié doit retrouver un poste et une rémunération au moins équivalents. Un suivi spécifique au retour permet de vérifier la cohérence avec les collègues de même catégorie et d'ancienneté comparable, conformément aux exigences de la directive.

Quelle rémunération de référence retenir pendant le congé parental ?

La rémunération de référence est celle perçue avant la suspension du contrat, augmentée des revalorisations générales intervenues pendant l'absence. Cette reconstitution évite de fausser les données et garantit le respect des droits acquis du salarié.

Un salarié en congé parental est-il pris en compte dans le calcul des écarts ?

Oui, les salariés en congé parental sont inclus dans le calcul des écarts. La directive (UE) 2023/970 couvre tous les travailleurs liés par un contrat, sans exclure ceux dont le contrat est suspendu, pour garantir la fiabilité des indicateurs.

Conditions d'exercice

L'intégration des salariés en congé parental dans le reporting salarial obéit à des règles spécifiques.

Critère	Détail
Inclusion obligatoire	Oui, les salariés en congé parental font partie de l'effectif de référence
Rémunération de référence	Salaire contractuel avant la suspension du contrat
Augmentations générales	Doivent être appliquées au salarié en congé parental
Primes liées à la présence	Peuvent être proratisées mais ne justifient pas un écart structurel
Ancienneté	Le congé parental est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté
Retour de congé	Le salarié doit retrouver un poste et une rémunération au moins équivalents

Modalités pratiques

Le traitement des salariés en congé parental dans le calcul des écarts nécessite une méthodologie adaptée.

Étape	Détail
Identification	Recenser tous les salariés en congé parental à la date de référence du rapport
Reconstitution salariale	Utiliser le salaire contractuel avant suspension, augmenté des revalorisations générales
Classification	Intégrer le salarié dans sa catégorie de travailleurs habituelle
Calcul des écarts	Inclure la rémunération reconstituée dans les moyennes et médianes
Suivi au retour	Vérifier l'application des augmentations et l'absence d'écart au retour

Pratiques et recommandations

Maintenir à jour le dossier salarial des salariés en congé parental en leur appliquant automatiquement les augmentations générales et les revalorisations conventionnelles intervenues pendant leur absence. Cette pratique garantit l'exactitude des calculs d'écart et protège l'entreprise contre les accusations de discrimination indirecte fondée sur le sexe.

Intégrer systématiquement les salariés en congé parental dans le périmètre du reporting salarial, en utilisant leur rémunération reconstituée. Un suivi spécifique au retour de congé permet de vérifier que le salarié retrouve une position salariale cohérente avec celle de ses collègues de même catégorie et d'ancienneté comparable.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 2	Champ d'application couvrant tous les travailleurs
Directive (UE) 2019/1158	Équilibre vie professionnelle/vie privée, protection des droits pendant le congé
Art. <u>L.234-43</u> et s.	Congé parental au Luxembourg
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité salariale entre hommes et femmes
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination directe et indirecte
Future loi de transposition	Précisera les règles de calcul au Luxembourg

Exclure les salariés en congé parental du calcul des écarts de rémunération fausserait les résultats et pourrait masquer des discriminations indirectes. La reconstitution de leur rémunération théorique est indispensable pour un reporting fiable. Les obligations décrites dans cette fiche sont issues de la directive (UE) 2023/970 et entreront en vigueur sous réserve de la transposition en droit luxembourgeois avant le 7 juin 2026.

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.