CONGE PARENTAL ET CONGE POUR RAISONS FAMILIALES

TABLE DES MATIÈRES

Introduction **2**

I. Le congé parental **2**

A. Caractéristiques du congé parental *2*

1. Droit individuel 2
2. Formules et durée 3

B. Conditions d'admission au congé parental *4*

1. Âge de l'enfant 4
2. Affiliation 4
3. Occupation pendant le congé 4

C. Formalités à accomplir à l'égard de l'employeur *5*

1. Forme de la demande 5
2. Délai d'introduction de la demande 5
3. Obligation d'accorder le congé parental 5

D. Sort du contrat de travail pendant le congé parental *6*

1. Suspension du contrat de travail 6
2. Congé de récréation 6

E. Garantie de réemploi *7*

F. Protection contre le licenciement *7*

G. Fin du congé parental *8*

H. Indemnisation du congé parental *8*

II. Le congé pour raisons familiales **9**

A. Conditions d'obtention *9*

B. Durée *9*

C. Formalités à accomplir à l'égard de l'employeur *9*

D. Protection contre le licenciement *10*

E. Indemnisation du congé pour raisons familiales *10*

Introduction

La matière du congé parental est traitée aux articles L.234-43 à L.234-48 du Code du travail. Ces dispositions légales, qui ouvrent la possibilité à chaque parent de prétendre à un congé dans le but d'assurer l'éducation de son enfant, ont été modifiées par la loi du 3 novembre 2016, entrée en vigueur le 1er décembre 2016.

Le législateur, dans un souci constant d'amélioration de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle des travailleurs, a voulu inciter plus de parents à faire usage de leur droit au congé parental. Il a ainsi adapté la flexibilité du congé et a remplacé l'indemnité forfaitaire par un véritable revenu de remplacement.

Les dispositions relatives au congé pour raisons familiales sont reprises aux articles L.234-50 à L.234-55 du Code du travail. Ce congé permet aux parents d'un enfant de moins de quinze ans d'assurer auprès de lui une présence pendant une période de maladie ou suite à un accident.

I. Le congé parental

A. Caractéristiques du congé parental

1. Droit individuel

Le droit au congé parental est un droit individuel ; cela implique qu'aussi bien la mère que le père de l'enfant peut se prévaloir du droit au congé parental.

Chacun d'eux a la possibilité de faire usage de ce droit directement après le congé de maternité ou d'accueil en cas d'adoption. Ce congé est qualifié de « premier congé parental ». Les parents peuvent aussi décider de ne pas faire usage de ce droit dès la fin du congé de maternité ou d'accueil mais plus tard, jusqu'aux six ou douze ans accomplis de l'enfant. Dans ce cas, le congé est appelé « deuxième congé parental ».

a) Premier congé parental

Le premier congé parental, à prendre directement après le congé de maternité ou d'accueil, doit impérativement être pris par l'un des parents, sous peine de le perdre définitivement. Par conséquent, l'un des deux parents ne peut reprendre le travail après le congé de maternité ou d'accueil ou épuiser son solde de congé après cette période.

Ce principe ne vaut cependant pas pour le parent élevant seul son enfant. En effet, le parent élevant seul son enfant bénéficie d'un seul type de congé parental, de sorte qu'il peut décider librement de prendre le congé parental suite au congé de maternité ou d'accueil ou avant les six ans accomplis de son enfant ou 12 ans accomplis de son enfant adopté.

Quant au salarié en période d'essai, le congé de maternité ou d'accueil suspend sa période d'essai. Le congé parental ne pouvant être pris qu'une fois cette période terminée, le salarié devra reprendre le travail après le congé de maternité ou d'accueil et, une fois la période d'essai terminée, pourra bénéficier du congé parental.

b) Deuxième congé parental

Le deuxième congé parental est celui qui ne se prend pas directement après le congé de maternité ou d'accueil mais jusqu'aux six ans de l'enfant ou douze ans pour un enfant adopté. Dans ce cas, le congé doit être pris au plus tard un jour avant le 6e anniversaire de l'enfant ou avant le 12e anniversaire en cas d'adoption.

2. Formules et durée

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 3 novembre 2016, il existe trois formules de congé parental se déclinant en six possibilités. Précédemment, seules deux formules existaient.

Durée hebdomadaire prévue au contrat de travail du parent bénéficiaire	Ancien système	Nouveau système
40h/semaine	• Temps plein 6 mois • Temps partiel 12 mois	• Temps plein 4 ou 6 mois • Temps partiel 8 ou 12 mois • Réduction d'1 jour/semaine pendant 20 mois consécutifs ou sur 4 périodes d'1 mois pendant 20 mois
Min. 20h/semaine	• Temps plein 6 mois • Temps partiel 12 mois	• Temps plein 4 ou 6 mois • Temps partiel 8 ou 12 mois
Min. 10h/semaine	/	• Temps plein 4 ou 6 mois

Le droit au congé parental ne peut jamais être transféré d'un parent à l'autre. Par conséquent, un parent ne peut renoncer à son droit au congé parental pour faire bénéficier l'autre parent d'un congé parental plus long.

Si les deux parents remplissant les conditions demandent simultanément le congé parental, ils indiquent dans leur demande respective lequel des deux prend le premier congé parental et celui qui prend le deuxième congé parental. A défaut d'accord, priorité est donnée à celui des deux dont le nom patronymique est le premier dans l'ordre alphabétique.

1ère formule : congé à temps plein de 4 ou 6 mois

Dans ce cas, le parent suspend intégralement son activité professionnelle pendant une période de 4 ou 6 mois. En cas de naissance ou adoption multiple, le congé parental à temps plein est accordé intégralement pour chaque enfant. Le choix du parent pour le congé parental s'applique à tous les enfants de la même naissance ou adoption.

2ème formule : congé à mi-temps de 8 ou 12 mois

Il s'agit d'un congé parental à temps partiel de 8 ou 12 mois, ce qui permet au parent de continuer à travailler à temps partiel.

Ce congé n'est possible que pour le salarié dont la durée du travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'entreprise en vertu de la loi ou de la convention

collective. Le parent dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée normale ne pourra bénéficier que du congé parental à temps plein.

En cas de changement de durée de travail au cours de l'année qui précède le début du congé parental, est prise en compte la moyenne calculée sur l'année en question.

3ème formule : fractionnement du congé

Cette dernière formule permet au parent de prendre un congé sous forme de réduction de la durée de son temps de travail à raison d'un jour par semaine pendant 20 mois ou fractionné sur quatre périodes d'un mois pendant une période maximale de 20 mois.

Pour ces formes de congé, un plan de congé parental déterminant les périodes de congé parental effectives doit être arrêté et signé d'un commun accord par l'employeur et le parent endéans un délai de quatre semaines à dater de la demande du parent. Cet accord s'étend sur toute la période du congé parental arrêté. Des modifications éventuelles, à approuver d'un commun accord entre le parent et l'employeur, ne sont possibles que pour des aménagements d'horaires ou de mois de calendrier, mais pas par rapport à la forme du congé parental.

B. Conditions d'admission au congé parental

1. Âge de l'enfant

Le congé concerne un ou plusieurs enfants qui n'ont pas atteint l'âge de six ans ou douze ans pour les parents d'enfant(s) adopté(s).

2. Affiliation

Le bénéficiaire du congé doit être affilié obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental. Cette affiliation résulte d'un ou plusieurs contrats de travail totalisant au moins dix heures de travail par semaine.

La condition d'affiliation auprès d'un même employeur est présumée remplie si par suite de cession, fusion ou de transfert d'entreprise, le parent salarié est transféré sans interruption à un autre poste de travail. Si le parent change d'employeur au cours de la période de douze mois précédant le congé parental ou pendant la durée de celui-ci, le congé peut être alloué sous réserve de l'accord du nouvel employeur.

3. Occupation pendant le congé

Le bénéficiaire du congé parental à plein temps ne peut exercer aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental. Le bénéficiaire du congé parental à temps partiel exerce une activité qui ne peut dépasser la moitié ou quatre-vingt pourcent de la durée de travail presté avant le congé, en fonction du congé parental choisi.

Quel que soit le congé parental choisi, le bénéficiaire doit élever dans son foyer le ou les enfants visés et s'adonner principalement à leur éducation pendant la durée du congé parental. Cela signifie que le parent ne peut exercer aucune activité professionnelle pendant la durée du congé parental sauf si bien entendu, il bénéficie du congé parental à temps partiel.

Dans ce cas, le parent peut exercer une activité auprès du même employeur sans que la durée mensuelle totale de travail effectivement presté ne dépasse la moitié ou quatre-vingt pourcent de la durée de travail presté avant le congé parental.

C. Formalités à accomplir à l'égard de l'employeur

1. Forme de la demande

Afin de pouvoir bénéficier du congé parental, il convient d'introduire une demande auprès de l'employeur sous forme d'une lettre recommandée avec avis de réception.

2. Délai d'introduction de la demande

Pour le premier congé parental, la demande est à adresser à l'employeur 2 mois avant le début du congé de maternité ou d'accueil. Pour le deuxième congé parental, la demande est à adresser à l'employeur au moins 4 mois avant le début envisagé du congé parental.

3. Obligation d'accorder le congé parental

L'employeur ne peut refuser d'accorder un premier congé parental demandé consécutivement au congé de maternité ou au congé d'accueil, s'il est à temps plein et s'il a été demandé en bonne et due forme. Il peut cependant refuser le congé si la demande n'a pas été notifiée dans les formes et délais légaux.

Quant au deuxième congé parental demandé à temps plein, l'employeur est tenu de l'accorder également.

Cependant, l'employeur peut ne pas marquer son accord sur la forme du congé à temps partiel ou du congé fractionné demandé par le salarié.

Dans le cas du congé fractionné, l'employeur notifie son refus au salarié dans les 2 semaines de la demande par courrier recommandé avec avis de réception. Il invite alors le parent à un entretien endéans un délai de 2 semaines. Dans le cadre de cet entretien, l'employeur doit motiver sa décision et proposer au parent, par écrit, une forme alternative de congé ou un plan différent par rapport à celui demandé. Si 2 semaines après cet entretien les deux parties n'arrêtent et ne signent aucun plan de congé parental, le parent a droit au congé parental à temps plein de 4 ou 6 mois, suivant son choix.

L'employeur a également la possibilité exceptionnelle de requérir le report du début du deuxième congé parental, dans les quatre semaines de la demande du parent, pour les raisons suivantes :

- La perturbation grave de l'organisation du travail dans l'entreprise due au fait que plusieurs personnes demandent le congé parental simultanément ;
- Le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé pendant la période de notification en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur ou d'une pénurie de main-d'œuvre dans la branche visée ;
- Le travail est de nature saisonnière et la demande porte sur une période se situant dans une période de nature saisonnière ;
- L'entreprise occupe régulièrement moins de quinze salariés liés par un contrat de travail ;
- Le salarié est un cadre supérieur qui participe à la direction effective de l'entreprise.

Si le parent estime que le motif de report invoqué n'est pas justifié, il peut, tout comme la délégation du personnel, le délégué à l'égalité ou les syndicats, saisir l'Inspection du travail et des mines qui peut prévenir ou aplanir les divergences. Si aucun accord n'est trouvé dans la huitaine sur la validité du motif

du report, l'une des parties peut demander, par simple requête au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence, de prononcer la nullité du report et d'ordonner le droit au congé parental dans le délai choisi.

Par contre, le report du congé parental n'est jamais possible lorsque :

- L'employeur a marqué son accord sur la demande ;
- L'employeur n'a pas répondu à la demande du parent dans les quatre semaines ;
- Le parent travaille pour plusieurs employeurs et ceux-ci ne trouvent pas d'accord quant au report ;
- Survient un événement grave en relation avec l'enfant qui nécessite l'assistance et l'intervention ponctuelle extraordinaire de la part du parent (i.e. : enfant victime d'une maladie ou d'un accident qui nécessite la présence permanente d'un parent, problèmes scolaires ou troubles de comportement d'un enfant). La nécessité doit être certifiée, selon les cas, au moyen d'un certificat médical ou par l'autorité scolaire compétente.

D. Sort du contrat de travail pendant le congé parental

1. Suspension du contrat de travail

Pendant la durée du congé parental, le contrat de travail est suspendu et non rompu. Les relations de travail sont donc maintenues. A l'expiration du congé parental, les relations de travail antérieures reprennent pleinement.

Lors du congé parental à plein temps, le contrat de travail est suspendu intégralement. Pour le congé parental à temps partiel ou les périodes du congé parental fractionné, le contrat de travail est suspendu partiellement ou proportionnellement.

Pendant le congé, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé parental (primes, gratifications, etc.). Par ailleurs, la période du congé parental est prise en considération :

- Pour la détermination de l'ancienneté ;
- Comme période de stage nécessaire en vue de l'obtention du droit à l'indemnité pécuniaire de maternité et du droit à un nouveau congé parental ;
- Pour le calcul de la période de stage ouvrant droit à l'indemnité de chômage complet (mais pas pour le calcul du montant de l'indemnité de chômage complet).

2. Congé de récréation

En cas de congé parental à temps plein, la période du congé parental ne compte pas pour la détermination de la durée du congé annuel de récréation. Par contre, lors du congé parental à temps partiel ou fractionné, les jours de travail effectivement prestés donnent droit au congé annuel de récréation, prorata temporis.

Les dispositions légales permettent le report du congé annuel non encore pris dans les délais légaux, soit jusqu'au 31 mars de l'année suivante. Lorsque le report de l'ensemble des congés n'est pas possible et afin d'éviter de perdre des jours de congé, il est recommandé au parent de prendre le solde du congé annuel avant de partir en congé parental.

Comme indiqué précédemment, il y a lieu de veiller à ne pas prendre des jours de congé annuel entre la fin du congé de maternité ou d'accueil et le début du premier congé parental, sous peine de perdre le bénéfice de ce congé qui doit impérativement débuter à la suite du congé de maternité ou d'accueil.

Le parent qui reprend son travail à temps partiel peut, par contre, prendre ses congés ou solde de congés dès le début du congé parental pour la fraction pour laquelle il reprend son travail.

E. Garantie de réemploi

L'employeur est tenu de conserver au salarié bénéficiaire du congé parental son emploi ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente. Les conditions de travail du parent bénéficiaire ne peuvent pas être diminuées par rapport à celles qui étaient d'application avant le congé parental.

L'employeur qui ne peut offrir un tel poste au salarié doit le justifier objectivement (exemple : force majeure de fermeture partielle).

L'employeur est obligé de réemployer le salarié et celui-ci est obligé de reprendre son travail à l'expiration du congé parental. En pratique, cependant, le salarié peut décider de ne pas reprendre son travail pour s'occuper exclusivement de l'éducation de son enfant. Il est alors autorisé à le faire, dans la mesure où il informe l'employeur de sa volonté de ne pas reprendre son emploi par lettre recommandée avec avis de réception en respectant les délais de préavis suivants :

Ancienneté dans l'entreprise	Durée du délai
5 ans ou moins	1 mois
Entre 5 et 10 ans	2 mois
Plus de 10 ans	3 mois

En principe donc, à l'expiration du congé parental, le salarié doit se présenter sur son lieu de travail et ce n'est qu'après la reprise du travail qu'il peut éventuellement démissionner. Si le salarié ne se présente pas sur son lieu de travail au jour de la reprise, sans avoir respecté la procédure visée ci-dessus et sans motif grave et légitime, l'employeur dispose alors d'un motif légitime de résiliation du contrat pour motif grave.

F. Protection contre le licenciement

Interdiction est faite à l'employeur de licencier le bénéficiaire d'un congé parental avec préavis ou de le convoquer à un entretien préalable à un licenciement.

Cette interdiction s'applique à partir du dernier jour du délai du préavis de notification de la demande de congé parental et couvre toute la période du congé parental.

Par conséquent, pour le premier congé parental, la protection prend effet 2 mois avant le début du congé de maternité ou dès le jour avant le début du congé d'accueil en cas d'adoption. Dans le cas du deuxième congé parental, l'interdiction de licencier s'applique pendant les 4 mois précédant le congé parental. A compter de ces dates et pendant toute la durée du congé parental, toute rupture de contrat ou toute convocation à un entretien préalable est considérée comme nulle et non avenue. Pour faire valoir cette nullité, le salarié doit présenter, dans un délai de 15 jours après le licenciement, une requête au président du tribunal du travail par laquelle il sollicite la constatation de la nullité du licenciement et la prononciation du maintien de son contrat de travail.

Malgré tout, l'employeur conserve le droit de licencier avec effet immédiat le bénéficiaire du congé parental à temps partiel lorsque ce dernier a commis une faute grave dans le cadre de l'exécution de son travail à temps partiel. Constitue un motif grave tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. Dans ce cas, le parent, bien qu'ayant été licencié, achève son congé parental et continue à percevoir son revenu de remplacement jusqu'à la fin de ce congé.

G. Fin du congé parental

Le congé parental prend fin dans les situations suivantes :

- Cessation des conditions d'admission
- Décès de l'enfant ou refus de la demande d'adoption. Dans ce cas, le bénéficiaire réintègre son emploi au plus tard un mois après le décès ou le rejet de la demande d'adoption.
- Survenance d'une grossesse ou de l'accueil d'un enfant pendant le congé parental. Dans cette hypothèse, le congé de maternité ou d'adoption en découlant se substitue au congé parental qui prend alors fin et le revenu de remplacement cesse d'être payé.

En cas de contrat de travail à durée déterminée, le congé parental ne prend pas fin à son expiration. En effet, le bénéficiaire continue son congé parental jusqu'à la fin initialement prévue et perçoit le paiement de son revenu de remplacement pendant toute la période du congé parental.

H. Indemnisation du congé parental

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 3 novembre 2016, le parent bénéficiaire du congé parental perçoit non plus une indemnité forfaitaire mais un véritable revenu de remplacement versé au parent directement par la Caisse pour l'Avenir des Enfants (CAE).

Ce revenu de remplacement correspond au revenu professionnel mensuel moyen du parent au cours des 12 mois calendrier précédant le début du congé parental. Il est fixé, pour un travailleur à temps plein, entre €2.089,75 – le salaire social minimum pour les salariés non qualifiés – et un plafond de €3.482,92 – somme qui représente 5 tiers du salaire social minimum -, à l'indice 814,40.

S'agissant d'un revenu de remplacement, il est soumis aux charges fiscales et sociales, mais exempté des cotisations pour l'indemnité pécuniaire de maladie ainsi que des cotisations en matière d'assurance accidents et d'allocations familiales. Le revenu est donc soumis aux cotisations en matière de soins de santé, dépendance, pension et à l'impôt.

Pour pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité, le parent doit présenter une demande écrite à la CAE accompagnée, le cas échéant, du plan de congé parental, dans la quinzaine de la notification de la demande à l'employeur.

A partir de la notification de la décision d'octroi de l'indemnité pour la période déterminée, le choix du congé parental est définitif et le parent ne peut, en principe, plus renoncer au congé parental. Une tolérance sur ce point a cependant déjà été observée dans la pratique.

II. Le congé pour raisons familiales

Le congé pour raisons familiales constitue un droit individuel pour toute personne qui remplit les conditions, sans préjudice d'autres dispositions plus favorables pouvant être prévues dans des conventions collectives de travail.

A. Conditions d'obtention

Peuvent prétendre au congé pour raisons familiales tous les salariés qui ont un enfant de moins de quinze ans à charge qui nécessite la présence de l'un de ses parents pendant une période de maladie grave ou suite à un accident ou pour d'autres raisons impérieuses de santé. Sont concernés uniquement les enfants pour lesquels les allocations familiales sont accordées.

La mère comme le père peuvent prétendre au congé pour raisons familiales, même si les allocations familiales ne sont versées qu'à l'un des parents.

Le parent non-résident, qui travaille au Luxembourg, a également droit au congé pour raisons familiales si la CAE verse la totalité ou le montant différentiel des allocations familiales pour l'enfant élevé à l'étranger (cas des frontaliers).

B. Durée

Chaque parent qui exerce une activité salariée au Luxembourg a droit à deux jours de congé pour raisons familiales par enfant et par année de calendrier. Un fractionnement est possible, i.e. il est possible de prendre une demi-journée ou une journée entière lors d'une première maladie. Le reste du congé est alors pris en cas de nouvelle maladie.

Pour les enfants atteints d'une maladie ou d'une déficience d'une gravité exceptionnelle, il est possible de demander une prorogation du congé pour raisons familiales sur avis du Contrôle médical de la sécurité sociale, sans pouvoir dépasser un maximum de cinquante-deux semaines. Un règlement grand-ducal datant du 10 mai 1999 définit comme maladies ou déficiences d'une gravité exceptionnelle les affectations cancéreuses en phase évolutive ainsi que les pathologies entraînant une hospitalisation en secteur aigu d'une durée prévisible dépassant deux semaines consécutives.

C. Formalités à accomplir à l'égard de l'employeur

Le congé pour raisons familiales est assimilé à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Le parent est donc tenu de respecter les dispositions légales qui lui sont applicables lorsque lui-même est en incapacité de travail, à savoir :

- Informer, le jour même de son absence, son employeur ou le représentant de celui-ci. Cette information peut se faire par lui ou par une personne interposée, soit oralement, soit par écrit.
- L'absence doit être justifiée par un certificat médical. Ce certificat doit mentionner la maladie de l'enfant, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant et l'indication selon laquelle la présence du parent auprès de l'enfant est nécessaire ainsi que la durée de celle-ci.
- A défaut d'indication de délai pour la remise du certificat médical, il y a lieu d'appliquer par analogie l'article L. 121-6 (2) du Code du travail et, de ce fait, remettre le certificat médical à l'employeur au plus tard le troisième jour du début de la maladie ou suivant l'accident de l'enfant.

D. Protection contre le licenciement

Il est interdit à l'employeur de notifier au bénéficiaire du congé pour raisons familiales la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, de le convoquer à un entretien préalable. Cette protection est valable pendant toute la durée du congé pour raisons familiales.

Si, malgré cette protection, l'employeur notifie au salarié la résiliation de son contrat, celle-ci est considérée comme abusive. L'interdiction de licencier ne trouve cependant pas d'application :

- Lorsque le bénéficiaire n'a pas informé son employeur le premier jour de son absence ;
- Lorsque le bénéficiaire n'a pas remis de certificat médical à son employeur ;
- Lorsque l'avertissement, sinon la présentation du certificat médical, sont effectués après réception, par le bénéficiaire, de la lettre de licenciement ou de la lettre de convocation à l'entretien préalable ;
- Lorsque le bénéficiaire a commis une faute grave.

Enfin, lorsque le parent bénéficie d'un congé pour raisons familiales pendant la période d'essai, celle-ci peut être prolongée pour une durée égale à celle du congé, soit deux jours ou plus si le salarié bénéficie d'une prorogation du congé pour raisons familiales.

E. Indemnisation du congé pour raisons familiales

Le bénéficiaire du congé pour raisons familiales a droit au paiement de l'indemnité pécuniaire de maladie.

Au Luxembourg, les différents volets du certificat médical du congé pour raisons familiales sont à remettre comme suit :

- Le volet 1, complété et signé par le médecin, est à envoyer par le parent à la CNS, au plus tard le troisième jour ouvré d'incapacité ;
- Le volet 2 est à remettre aussitôt à l'employeur ;
- Le volet 3 est à conserver par le parent.

A l'étranger, si le certificat médical ne comporte pas ces trois volets, il doit être adressé en original à l'employeur et en copie à la CNS. Il doit en tout état de cause attester la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci.

L'employeur devra avancer le montant du salaire correspondant à la durée du congé et sera remboursé par la CNS. Le montant remboursé est égal à la rémunération nette à laquelle s'ajoute le montant de l'impôt correspondant à la durée du congé pour raisons familiales. Les cotisations de sécurité sociale (part patronale et salariale) sont à charge de la CNS.

Les demandes de remboursement sont à présenter à la CNS. Sont à joindre à la demande :

- Le certificat médical comportant une mention selon laquelle la présence du parent est requise ;
- L'indication du numéro de matricule du parent ayant pris le congé ;
- L'indication du numéro de matricule de l'enfant.
  Pour les enfants frontaliers ne disposant pas encore de numéro de matricule, il y a lieu de joindre un document prouvant que l'enfant habite chez le parent bénéficiant du congé, soit un « certificat de composition de ménage » pour les résidents belges, une copie de la carte d'identité pour les résidents français et une « Haushaltsbescheinigung » pour les résidents

allemands. Sur la base de ces documents, la CNS attribuera à l'enfant un numéro de matricule qui devra être indiqué lors de la demande de remboursement.

CONTACTS

Joëlle LYAUDET
Partner
+352 45 123 307
joelle.lyaudet@bdo.lu

Patricia DUPUIS
Assistant Manager
+352 45 123 358
patricia.dupuis@bdo.lu

Ralf GILCH
Assistant Manager
+352 45 123 557
ralf.gilch@bdo.lu

This publication has been carefully prepared, but it has been written in general terms and should be seen as broad guidance only. The publication cannot be relied upon to cover specific situations and you should not act, or refrain from acting, upon the information contained herein without obtaining specific professional advice. Please contact the appropriate BDO Member Firm to discuss these matters in the context of your particular circumstances. Neither the BDO network, nor the BDO Member Firms or their partners, employees or agents accept or assume any liability or duty of care for any loss arising from any action taken or not taken by anyone in reliance on the information in this publication or for any decision based on it. BDO is an international network of public accounting firms, the BDO Member Firms, which perform professional services under the name of BDO. Each BDO Member Firm is a member of BDO International Limited, a UK company limited by guarantee that is the governing entity of the international BDO network. Service provision within the BDO network is coordinated by Brussels Worldwide Services BVBA, a limited liability company incorporated in Belgium with its statutory seat in Brussels. Each of BDO International Limited, Brussels Worldwide Services BVBA and the member firms of the BDO network is a separate legal entity and has no liability for another such entity's acts or omissions. Nothing in the arrangements or rules of the BDO network shall constitute or imply an agency relationship or a partnership between BDO International Limited, Brussels Worldwide Services BVBA and/or the member firms of the BDO network.

BDO is the brand name for the BDO network and for each of the BDO Member Firms.

© 2016 BDO Tax and Accounting