

Comment fonctionne le congé de paternité au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **congé de paternité** au Luxembourg est un congé extraordinaire de **10 jours ouvrables** (80 heures pour un temps plein) accordé au père ou au second parent lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans. Ce dispositif légal permet une absence rémunérée pour accompagner l'arrivée de l'enfant dans le foyer, avec maintien intégral du salaire par l'employeur et remboursement partiel par l'État à partir de la 17ème heure.

Pour en bénéficier, le salarié doit notifier son employeur **par écrit au moins 2 mois avant** la date présumée de l'accouchement ou de l'adoption, en fournissant un certificat médical ou une pièce justificative. Le congé doit être pris dans les **2 mois suivant la naissance ou l'accueil** de l'enfant. Il peut être fractionné avec l'accord de l'employeur, sinon il doit être pris en une seule fois immédiatement après l'événement.

La loi du 29 juillet 2023 a étendu ce droit aux **couples de même sexe**, permettant au second parent reconnu par la législation nationale applicable de bénéficier de ce congé. En cas de **naissances multiples**, le père ou le second parent a droit à un congé par enfant (20 jours pour des jumeaux, 30 jours pour des triplés). L'employeur maintient le salaire pendant toute la durée du congé et se fait rembourser par l'État via [MyGuichet.lu](https://www.myguichet.lu) dans un délai de 5 mois, sous peine de forclusion.

Le remboursement couvre le salaire de base déclaré au **CCSS** et les cotisations sociales patronales, dans la limite du **quintuple du salaire social minimum** pour salariés non qualifiés. Pour les salariés à temps partiel ou ayant plusieurs employeurs, les heures de congé et le remboursement sont calculés au prorata du temps de travail hebdomadaire. Ce congé se distingue du congé parental qui permet une interruption ou réduction d'activité plus longue pour assurer l'éducation de l'enfant jusqu'à ses 6 ans.

Critère	Modalité
Durée	10 jours (80 heures à temps plein)
Rémunération	100% maintenue par l'employeur
Délai de notification	2 mois avant la date présumée
Période d'utilisation	2 mois après la naissance/adoption
Fractionnement	Possible avec accord de l'employeur
Prise en charge État	À partir de la 17ème heure (3ème jour)
Plafond remboursement	5 x salaire social minimum

Définition

Le **congé de paternité** est un congé extraordinaire prévu par le Code du travail luxembourgeois qui permet au **père d'un enfant** ou à toute personne reconnue comme **second parent** de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération lors de l'arrivée d'un enfant dans le foyer. Depuis la loi du 29 juillet 2023, ce congé est également accessible aux **couples de même sexe**, le second parent étant reconnu par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant.

Ce dispositif vise à favoriser **l'égalité parentale** et la **conciliation entre vie professionnelle et vie familiale**, en permettant au père ou au second parent de participer activement aux premiers moments de vie de l'enfant. Il s'inscrit dans la transposition de la Directive européenne 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents.

Questions fréquentes

Comment demander le congé de paternité au Luxembourg ?

Le salarié doit notifier son employeur par écrit au moins 2 mois avant la date présumée de l'accouchement ou de l'adoption, en fournissant un certificat médical ou une pièce justificative. Sans notification préalable, le congé doit être pris en une seule fois immédiatement après la naissance.

Le congé de paternité est-il doublé en cas de naissances multiples ?

Oui, le père ou le second parent a droit à un congé par enfant : 20 jours ouvrables pour des jumeaux, 30 jours pour des triplés. Les mêmes règles de notification, de fractionnement et de remboursement s'appliquent pour chaque enfant.

Le congé de paternité est-il rémunéré au Luxembourg ?

Oui, le salaire est intégralement maintenu par l'employeur pendant toute la durée du congé. L'État rembourse l'employeur à partir de la 17e heure via MyGuichet.lu, dans la limite du quintuple du salaire social minimum, sous réserve de déposer la demande dans un délai de 5 mois.

Les couples de même sexe ont-ils droit au congé de paternité au Luxembourg ?

Oui, depuis la loi du 29 juillet 2023, le congé de paternité est étendu aux couples de même sexe. Le second parent reconnu par la législation nationale applicable peut en bénéficier dans les mêmes conditions que le père biologique.

Quelle est la durée du congé de paternité au Luxembourg ?

Le congé de paternité au Luxembourg est de 10 jours ouvrables, soit 80 heures pour un salarié à temps plein. Il doit être pris dans les 2 mois suivant la naissance ou l'accueil de l'enfant et peut être fractionné avec l'accord de l'employeur.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier du congé de paternité au Luxembourg, le bénéficiaire doit remplir les conditions suivantes :

Conditions d'éligibilité :

- Être le **père biologique** ou la **personne reconnue comme second parent** de l'enfant
- Être **salarié** (y compris apprenti) ou **travailleur indépendant** affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise
- Pour les indépendants : justifier d'une **affiliation obligatoire à la CNAP depuis au moins 6 mois**
- Être présent lors d'une **naissance** ou de **l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans**

Obligations procédurales :

- **Notifier l'employeur par écrit** au moins **2 mois avant** la date présumée de l'accouchement ou de l'adoption
- Fournir un **certificat médical** attestant la date présumée d'accouchement ou une **pièce justificative** pour l'adoption
- **Exception** : Si l'accouchement a lieu **2 mois avant** la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas
- Si le délai de 2 mois n'est pas respecté : le congé ne peut être pris qu'**en une seule fois** immédiatement après l'événement, sauf accord avec l'employeur

Particularités :

- Pour les salariés à **temps partiel** ou ayant **plusieurs employeurs**, les heures de congé sont calculées **au prorata** du temps de travail hebdomadaire
- Le congé est limité à **un seul congé par salarié et par enfant**
- En cas de naissances multiples, le droit est multiplié par le nombre d'enfants
- Le congé ne peut pas être cumulé avec le **congé d'accueil** en cas d'adoption

Modalités pratiques

Durée et fractionnement : Le congé de paternité correspond à **80 heures fractionnables** pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire est de 40 heures. Le congé peut être pris :

- **En une seule fois** immédiatement après la naissance ou l'adoption (solution par défaut en l'absence d'accord)
- **De manière fractionnée** selon le désir du salarié, sous réserve d'accord avec l'employeur

Période d'utilisation : Le congé doit être pris dans les **2 mois** qui suivent :

- La **naissance de l'enfant**, ou
- L'**emménagement effectif** de l'enfant dans le même ménage, ou
- La **date de prise d'effet de l'adoption**

Rémunération :

- L'employeur **maintient le salaire intégral** du salarié pendant toute la durée du congé
- L'État **rembourse l'employeur** à partir de la **17ème heure** de congé (soit 64 heures sur les 80 heures totales)
- Le salaire de base pris en compte pour le remboursement est **limité au quintuple du salaire social minimum** pour salariés non qualifiés (environ 13.189 € brut/mois)
- Les **cotisations sociales patronales** sont également remboursées

Demande de remboursement par l'employeur : L'employeur doit soumettre une demande de remboursement **obligatoirement via [MyGuichet.lu](https://www.myguichet.lu)** dans un délai de **5 mois** suivant la naissance ou l'adoption, sous peine de **forclusion**.

Documents à fournir :

- Certificat de naissance de l'enfant ou copie du jugement d'adoption
- Bulletins de salaire de la période du congé et du mois précédent
- Certificat d'affiliation au CCSS

Cas particuliers :

- **Naissances multiples** : Le père a droit à un congé de paternité **par enfant** (160 heures pour jumeaux, 240 heures pour triplés)
- **Maladie pendant le congé** : Les jours de maladie pendant le congé de paternité sont **perdus** et ne peuvent pas être reportés
- **Accouchement prématuré** : Si le congé tombe pendant le congé ordinaire en raison d'un accouchement prématuré, le congé ordinaire est **interrompu** pour la durée du congé de paternité
- **Travailleurs indépendants** : Ont droit à une indemnité compensatoire à partir de la 17ème heure, calculée sur base du revenu cotisable

Pratiques et recommandations

Pour le salarié :

- Anticiper la notification en respectant le **délai de 2 mois** pour garantir la flexibilité dans l'organisation du congé
- Privilégier une **notification écrite avec accusé de réception** (courrier recommandé ET e-mail) pour conserver une preuve
- Discuter avec l'employeur des modalités de fractionnement si une prise fractionnée est souhaitée
- Prévoir une organisation familiale tenant compte du délai de **2 mois maximum** pour utiliser le congé
- En cas de non-respect du délai de 2 mois, négocier avec l'employeur pour éviter la prise obligatoire en bloc

Pour l'employeur :

- Encourager le dialogue avec le salarié pour organiser au mieux la prise du congé en fonction des besoins de l'entreprise
- Respecter l'obligation d'**accorder le congé** conformément à la loi (refus possible uniquement si non-respect des formes et délais)
- Déposer la demande de remboursement dans les **5 mois** via [MyGuichet.lu](https://www.myguichet.lu) pour éviter la forclusion
- Tenir compte des besoins organisationnels tout en facilitant l'exercice de ce droit fondamental
- Informer le salarié que l'accord pour fractionnement n'est pas une obligation légale mais une possibilité de négociation

Bonnes pratiques RH :

- Intégrer une information sur le congé de paternité dans les communications internes lors d'annonces de grossesse
- Former les managers sur les droits liés au congé de paternité pour éviter les refus illégaux
- Accompagner le retour du salarié après le congé en assurant une réintégration fluide
- Sensibiliser les équipes à l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale
- Prévoir les remplacements nécessaires en cas de fractionnement du congé

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.233-16, paragraphe 1, point 2 du Code du travail	Congé extraordinaire pour naissance - Durée de 10 jours pour le père ou second parent
Article L.233-16, paragraphe 4 du Code du travail	Modalités de prise du congé, fractionnement et remboursement par l'État
Article L.233-16, paragraphe 6 du Code du travail	Procédure de demande de remboursement via plateforme électronique - Délai de forclusion de 5 mois
Loi du 29 juillet 2023	Transposition de la Directive (UE) 2019/1158 - Extension aux couples de même sexe et travailleurs indépendants
Loi du 15 août 2023	Dispositions complémentaires sur le congé de paternité et l'équilibre vie professionnelle-vie privée
Directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019	Conciliation vie professionnelle et vie familiale - Minimum de 10 jours de congé de paternité rémunéré
Code de la sécurité sociale	Modalités de remboursement, affiliation obligatoire et indemnités pour travailleurs indépendants

Le congé de paternité (congé extraordinaire de 10 jours) ne doit pas être confondu avec le **congé parental**, qui permet aux parents d'interrompre ou de réduire leur activité professionnelle pour une durée plus longue (4 à 6 mois minimum) afin d'assurer l'éducation de l'enfant jusqu'à ses 6 ans (ou 12 ans en cas d'adoption). Le congé de paternité est un dispositif court et immédiat destiné à accompagner l'arrivée de l'enfant, tandis que le congé parental offre une flexibilité à plus long terme avec un revenu de remplacement versé par la Caisse pour l'avenir des enfants (CAE).

Il ne doit pas non plus être confondu avec le **congé d'accueil** (12 semaines en cas d'adoption d'un enfant de moins de 12 ans), qui est un congé distinct réservé à l'adoption et qui ne peut pas être cumulé avec le congé de paternité.

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.