Quelle est la durée du congé paternité au Luxembourg en 2026 ?

Réponse courte

En 2026, la loi luxembourgeoise prévoit un **congé de paternité** de **10 jours ouvrables** (80 heures pour un temps plein). Ce congé doit être pris dans les **2 mois suivant la naissance** ou l'adoption, en une fois ou de manière fractionnée. L'employeur verse **100% du salaire** et peut demander le remboursement à l'État à partir de la **17e heure** .

La **loi du 29 juillet 2023** étend ce droit aux couples de même sexe et aux personnes reconnues comme second parent équivalent. En cas de **naissances multiples**, chaque enfant ouvre un droit de 10 jours supplémentaires.

La demande doit être notifiée à l'employeur avec un **préavis de 2 mois** avant la date présumée d'accouchement. Si l'accouchement intervient 2 mois avant la date prévue, ce délai ne s'applique pas. Le remboursement par l'État doit être demandé dans un délai de **5 mois** à compter de la naissance, sous peine de forclusion.

Définition

Le **congé de paternité** est un congé extraordinaire de 10 jours accordé au père salarié ou indépendant, ainsi qu'à toute personne reconnue comme **second parent équivalent**, à l'occasion de la naissance d'un enfant ou de l'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption. Ce congé vise à favoriser l'**équilibre vie professionnelle-vie familiale** et l'**implication parentale** dès les premiers moments de vie de l'enfant.

Il se distingue du **congé de naissance** (qui n'existe plus en tant que tel) et du **congé parental** (4 ou 6 mois avec indemnisation de la CAE). Depuis la loi du 29 juillet 2023, le congé s'applique également aux couples de même sexe et aux personnes reconnues comme second parent selon la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné.

Questions fréquentes

Comment l'employeur est-il remboursé pour le congé de paternité au Luxembourg ?

L'employeur verse 100 % du salaire et peut demander le remboursement par l'État à partir de la 17e heure de congé (soit 64 heures sur 80 remboursables au maximum). Les 16 premières heures restent à charge de l'employeur. La demande doit être effectuée via MyGuichet.lu dans un délai de 5 mois à compter de la naissance, sous peine de forclusion. Le remboursement est plafonné à 5 fois le SSM (13 518,70 € en 2026).

Qu'arrive-t-il en cas de maladie du salarié pendant son congé de paternité ?

En cas de maladie pendant le congé de paternité, les jours de maladie ne sont ni reportables ni récupérables sur le congé de paternité. Le congé de paternité est définitivement consommé, même si le salarié a été malade pendant cette période, et les jours d'arrêt maladie sont traités séparément selon le régime de maladie habituel.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quel préavis doit respecter le salarié pour prendre son congé de paternité au Luxembourg ?

Le salarié doit notifier sa demande à l'employeur par écrit avec un préavis de 2 mois avant la date présumée d'accouchement, accompagné d'un certificat médical. Si l'accouchement intervient 2 mois avant la date prévue, ce délai de préavis ne s'applique pas. En l'absence de notification, le congé doit être pris en une seule fois immédiatement après la naissance.

Quelle est la durée du congé de paternité au Luxembourg en 2026 ?

Le congé de paternité est de 10 jours ouvrables (80 heures pour un temps plein de 40 h/semaine) conformément à l'article L.233-16(4). Il doit être pris dans les 2 mois suivant la naissance ou l'adoption et peut être fractionné selon accord avec l'employeur. Pour les naissances multiples, chaque enfant ouvre un droit de 10 jours supplémentaires.

Qui peut bénéficier du congé de paternité au Luxembourg depuis la loi du 29 juillet 2023 ?

Le congé de paternité est accordé au père biologique, au conjoint ou partenaire de la mère, ainsi qu'à toute personne reconnue comme second parent équivalent selon la législation nationale applicable. Depuis la loi du 29 juillet 2023, les couples de même sexe bénéficient des mêmes droits que les couples hétérosexuels. Le droit s'applique également aux indépendants sous condition d'affiliation de 6 mois.

Conditions d’exercice

Le droit est accordé au père biologique et, depuis la loi du 29 juillet 2023, à tout second parent équivalent, avec un préavis de notification de 2 mois.

Critère	Règle	Base légale
Père biologique	Être salarié ou indépendant au Luxembourg au moment de la naissance	Art. L.233-16(1) pt 2
Second parent équivalent	Personne autorisée à établir la filiation sans adoption par la législation applicable	Art. L.233-16(1) pt 2
Couples de même sexe	Mêmes droits que les couples hétérosexuels depuis août 2023	Loi du 29 juillet 2023
Notification	Demande écrite + certificat médical, **2 mois avant** la date présumée	Art. L.233-16(4)
Accouchement prématuré	Si intervient 2 mois avant la date prévue, délai de préavis non applicable	Art. L.233-16(4)
Défaut de notification	Congé pris en une seule fois immédiatement après la naissance	Art. L.233-16(4)

Modalités pratiques

Le congé de paternité est de 80 heures pour un temps plein, avec remboursement partiel par l'État et un délai de demande de 5 mois.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Élément	Détail	Base légale
Durée temps plein	10 jours ouvrables = 80 heures	Art. L.233-16 (4)
Durée temps partiel	Prorata du temps de travail hebdomadaire	Art. L.233-16 (4)
Délai de prise	Dans les 2 mois suivant la naissance ou l'adoption	Art. L.233-16 (4)
Fractionnement	Possible selon accord avec l'employeur	Art. L.233-16 (4)
Rémunération	100% du salaire par l'employeur	Art. L.233-16
Remboursement État	À partir de la 17e heure (64h maximum)	Art. L.233-16 (4)
Délai remboursement	5 mois à compter de la naissance (forclusion)	Art. L.233-16 (6)
Plateforme	MyGuichet.lu (authentification forte requise)	Art. L.233-16 (6)

| **Naissances multiples** | 10 jours par enfant (80h × nombre d'enfants) | Art. L.233-16(4) | | **Maladie pendant le congé** | Jours de maladie non reportables ni récupérables | Art. L.233-16 |

Pratiques et recommandations

Anticiper en informant les salariés du délai de 2 mois dès l'annonce de la grossesse. Documenter la demande par écrit avec accusé de réception et vérifier que le certificat médical mentionne la date présumée d'accouchement.

Planifier les modalités de fractionnement avec le salarié en tenant compte des besoins de l'entreprise et des contraintes de service.

Préparer le dossier de remboursement avec le salaire de base déclaré à la CCSS et respecter le délai de **5 mois** sous peine de forclusion. Utiliser obligatoirement MyGuichet.lu avec authentification LuxTrust.

Limiter le salaire de base remboursé au **quintuple du salaire social minimum** (13 856,65 € en 2026), adapté au prorata pour les salariés à temps partiel.

Veiller à ne pas cumuler les congés de paternité et d'accueil (adoption) pour le même enfant, et à calculer correctement le total en cas de naissances multiples (160h pour 2 enfants, 240h pour 3 enfants).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.233-16	Congés extraordinaires (paternité au point 2, accueil au point 7)
Article L.233-16 (4)	Modalités du congé de paternité : 80 heures, 2 mois de prise, notification, fractionnement
Article L.233-16 (5)	Extension du congé de paternité aux indépendants (6 mois d'affiliation minimum)
Article L.233-16 (6)	Remboursement par l'État : délai de 5 mois, plateforme MyGuichet.lu
Loi du 29 juillet 2023	Extension aux couples de même sexe et aux seconds parents équivalents
Article L.241-1	Principe d'égalité de traitement et non-discrimination fondée sur le sexe

Le congé de paternité est un **droit non transférable** qui ne peut être refusé par l'employeur si les conditions légales sont remplies. L'employeur qui ne respecte pas ce droit s'expose à des **sanctions administratives** et au versement de **dommages-intérêts**. Les 16 premières heures restent à charge de l'employeur, seules les heures à partir de la 17e sont remboursées par l'État.

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.