

# Quels jours de congé extraordinaire pour naissance sont payés par l'employeur et remboursés par l'État au Luxembourg ?

## Réponse courte

Les **dix jours ouvrables** (80 heures) de congé extraordinaire pour naissance sont **intégralement payés par l'employeur** au salarié à hauteur du salaire habituel, incluant le salaire de base et les éléments accessoires habituels. L'**État rembourse l'employeur à partir de la 17e heure** de congé, soit **64 heures sur les 80 heures** totales. Le remboursement couvre le **salaire de base déclaré au CCSS** et les **cotisations patronales**, dans la limite du **quintuple du salaire social minimum** pour salariés non qualifiés. Pour les salariés à temps partiel, la limite est adaptée proportionnellement à la durée de travail. L'employeur doit demander le remboursement **obligatoirement via MyGuichet.lu** dans un **délai de cinq mois** à compter de la naissance, sous peine de forclusion définitive et irrévocable. Une authentification forte (LuxTrust ou équivalent) est requise, sauf impossibilité justifiée permettant un dépôt papier exceptionnel.

## Définition

Le **congé extraordinaire pour naissance** est un droit accordé au salarié à l'occasion de la naissance d'un enfant, permettant au **père** ou à la **personne reconnue comme second parent équivalent** de bénéficier de **dix jours ouvrables** d'absence rémunérée. Ce congé est **distinct des autres congés familiaux** et vise à faciliter l'accueil de l'enfant dans les premiers moments suivant la naissance.

Le congé est **rémunéré intégralement par l'employeur**, qui peut ensuite solliciter le **remboursement partiel** à partir de la 17e heure auprès du **Ministère du Travail**, sous réserve du respect des conditions légales et des délais impératifs.

## Questions fréquentes

### L'employeur doit-il avancer intégralement le salaire pendant le congé extraordinaire pour naissance au Luxembourg ?

Oui, l'employeur doit payer intégralement le salaire habituel au salarié pendant les dix jours ouvrables, incluant le salaire de base et les éléments accessoires habituels. L'employeur se fait ensuite rembourser par l'État pour la partie au-delà des 16 premières heures.

### La règle de remboursement du congé extraordinaire pour naissance s'applique-t-elle différemment pour un salarié à temps partiel ?

Pour un salarié à temps partiel, la limite du remboursement est adaptée proportionnellement à la durée de travail contractuelle. Le calcul des 80 heures est effectué au prorata du temps de travail hebdomadaire convenu, et le plafond de remboursement est ajusté en conséquence.

### Quel est le délai pour demander le remboursement du congé extraordinaire pour naissance au Luxembourg ?

L'employeur doit déposer sa demande de remboursement obligatoirement via MyGuichet.lu dans un délai impératif de cinq mois à compter de la naissance. Tout dépôt tardif entraîne la perte définitive et irrévocable du droit au remboursement, sans possibilité de recours.

## Quels documents sont nécessaires pour la demande de remboursement du congé extraordinaire pour naissance au Luxembourg ?

L'employeur doit fournir le certificat de naissance, les bulletins de salaire et une attestation du CCSS pour constituer son dossier de remboursement. Une authentification forte (LuxTrust ou équivalent) est requise pour le dépôt sur MyGuichet.lu, sauf impossibilité justifiée permettant un dépôt papier exceptionnel.

## Quels jours de congé extraordinaire pour naissance sont remboursés par l'État à l'employeur au Luxembourg ?

L'État rembourse à l'employeur à partir de la 17e heure de congé, soit 64 heures sur les 80 heures totales (les 16 premières heures restent à charge de l'employeur). Le remboursement couvre le salaire de base déclaré au CCSS et les cotisations patronales, dans la limite du quintuple du salaire social minimum.

## Conditions d'exercice

Les conditions portent sur les obligations du salarié et de l'employeur pour que le remboursement soit accordé.

Condition	Détail
<b>Bénéficiaire salarié</b>	Être père de l'enfant ou personne reconnue comme second parent équivalent
<b>Notification écrite</b>	Informier l'employeur au moins deux mois avant la date présumée d'accouchement
<b>Justificatif</b>	Certificat médical attestant la date présumée d'accouchement
<b>Délai de prise</b>	Congé pris dans les deux mois suivant la naissance
<b>Affiliation</b>	Être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance
<b>Obligation employeur</b>	Payer intégralement le salaire habituel et déclarer le salaire au <a href="#">CCSS</a>

## Modalités pratiques

Les règles de paiement et de remboursement sont détaillées ci-dessous.

Paramètre	Règle applicable
<b>Païement employeur</b>	Salaire intégral pendant les dix jours ouvrables (80h pour 40h/semaine)
<b>Éléments maintenus</b>	Salaire de base, accessoires et avantages usuels
<b>Prise en charge État</b>	À partir de la 17e heure : remboursement de 64 heures sur 80
<b>Éléments remboursés</b>	Salaire de base déclaré au <u>CCSS</u> + cotisations patronales
<b>Plafond</b>	Quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés
<b>Temps partiel</b>	Calcul proportionnel selon les heures travaillées
<b>Délai remboursement</b>	Cinq mois à compter de la naissance, sous peine de forclusion
<b>Voie obligatoire</b>	<u>MyGuichet.lu</u> (application ou site web) avec authentification forte
<b>Exception papier</b>	Uniquement si justification de nonaccès à la voie électronique
<b>Documents requis</b>	Certificat de naissance, bulletins de salaire, attestation <u>CCSS</u>

## Pratiques et recommandations

**Informers systématiquement** les salariés éligibles des modalités dès l'annonce d'une naissance et collecter immédiatement tous les documents justificatifs lors de la notification constitue une bonne pratique indispensable. La conservation de toutes les pièces justificatives pendant au moins cinq ans permet d'assurer la traçabilité en cas de contrôle.

**Respecter impérativement** le délai de cinq mois pour la demande de remboursement est une priorité absolue, car tout dépôt tardif entraîne la perte définitive et irrévocable du droit au remboursement. Il est conseillé de mettre en place des alertes internes dès la réception de la notification du salarié.

**Formaliser par écrit** tout accord de fractionnement avec le salarié et anticiper l'absence de dix jours dans l'organisation du travail permettent de limiter l'impact sur la continuité de service, notamment pour les postes critiques.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.233-16</a> , al. 1, pt. 2	Congé extraordinaire de dix jours pour le père ou second parent
Art. <a href="#">L.233-16</a> , al. 4	Modalités de prise, délais et obligations de préavis
Art. <a href="#">L.233-16</a> , al. 4	Remboursement à partir de la 17e heure, éléments et plafond
Art. <a href="#">L.241-1</a>	Égalité de traitement
Loi du 29 juillet 2023	Dernière modification du dispositif de congé extraordinaire
Ministère du Travail	Organisme de remboursement via <a href="#">MyGuichet.lu</a>
<a href="#">ITM</a>	Inspection du travail et des mines, surveillance et contrôle d'application

Ne pas confondre avec le **congé parental** géré par la CAE. Le remboursement du congé extraordinaire pour naissance relève exclusivement du **Ministère du Travail**. Le délai de cinq mois est impératif sous peine de perte définitive du droit au remboursement.

## Voir aussi

- [Durées et modalités du congé extraordinaire pour naissance](#)
- [Remboursement des congés spécifiques à l'employeur](#)

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.