Comment fractionner les 80 h de congé de paternité ?

Réponse courte

Le fractionnement des **80 heures de congé extraordinaire pour naissance** au Luxembourg est possible avec l'**accord de l'employeur**. Les heures peuvent être prises en une seule fois ou divisées selon le désir du salarié, sauf si les **besoins de l'entreprise** s'y opposent. À défaut d'accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris **en une seule fois et immédiatement** après la naissance de l'enfant. Le salarié doit préciser la répartition souhaitée lors de la **notification écrite** à l'employeur, au moins **deux mois à l'avance**, accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée d'accouchement. Si l'accouchement survient deux mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas. Il est recommandé de formaliser par écrit tout accord de fractionnement avec un calendrier précis des fractions convenues, afin d'assurer la traçabilité et d'éviter tout litige ultérieur sur les dates et les durées.

Définition

Le **congé extraordinaire pour naissance** au Luxembourg correspond à **80 heures fractionnables** accordées au père salarié ou à la personne reconnue comme second parent équivalent, à l'occasion de la naissance d'un enfant. Ce congé correspond à dix jours ouvrables pour un salarié à temps plein (40h/semaine), prévu à l'article L.233-16 du Code du travail.

Le **fractionnement** permet de répartir ces 80 heures selon les besoins du salarié et les contraintes de l'entreprise, dans les deux mois suivant la naissance. Il se distingue du congé parental qui a ses propres modalités de fractionnement définies aux articles L.234-43 et suivants.

Questions fréquentes

Comment demander le fractionnement du congé extraordinaire pour naissance au Luxembourg ?

Le salarié doit notifier l'employeur par écrit au moins deux mois avant la date présumée d'accouchement en précisant la répartition souhaitée des 80 heures et en joignant une copie du certificat médical. L'accord de fractionnement doit être formalisé par écrit avec un calendrier précis des fractions convenues.

L'employeur doit-il appliquer les mêmes critères pour toutes les demandes de fractionnement du congé pour naissance ?

Oui, l'employeur doit appliquer les mêmes critères objectifs pour l'ensemble des demandes de fractionnement afin de respecter l'égalité de traitement entre tous les salariés, conformément à l'article L.241-1. Tout refus doit être documenté en lien avec les besoins réels de l'entreprise.

Le fractionnement du congé extraordinaire pour naissance est-il un droit automatique au Luxembourg ?

Non, le fractionnement n'est pas un droit automatique : il dépend de l'accord exprès de l'employeur et peut être refusé si les besoins de l'entreprise s'y opposent, conformément à l'article L.233-16 alinéa 4. En cas de refus, le congé doit être pris en une seule fois immédiatement après la naissance.

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

Que se passe-t-il si un accord de fractionnement n'est pas respecté par le salarié ?

En cas de non-respect de la répartition convenue, il convient de se référer aux dispositions légales de l'article L.233-16 qui prévoient la prise du congé en une seule fois immédiatement après la naissance à défaut d'accord. Il est vivement recommandé de formaliser par écrit tout accord de fractionnement pour éviter les litiges sur les dates et durées.

Quelle est la durée minimale légale de chaque fraction lors du fractionnement du congé pour naissance au Luxembourg ?

La loi ne fixe aucune durée minimale légale imposée pour chaque fraction, ce qui laisse de la souplesse dans l'organisation. Toutes les heures doivent cependant être consommées dans les deux mois suivant la naissance, dans la limite des 80 heures totales.

Conditions d’exercice

Les conditions pour demander et obtenir le fractionnement sont les suivantes.

Condition	Détail
Notification préalable	Informer l'employeur par écrit au moins deux mois avant la date présumée d'accouchement
Répartition souhaitée	Préciser la répartition des 80 heures dans la demande initiale
Justificatif	Joindre un certificat médical attestant la date présumée d'accouchement
Accord employeur	Obtenir l'accord écrit de l'employeur pour le fractionnement
Refus employeur	Possible si les besoins de l'entreprise s'y opposent ; le congé est alors pris en une seule fois
Égalité de traitement	L'employeur doit appliquer les mêmes critères objectifs pour tous les salariés

Modalités pratiques

Les règles de fractionnement s'appliquent comme suit.

Paramètre	Règle applicable
Durée totale	80 heures fractionnables selon l'article L.233-16
Principe	Congés fixés selon le désir du salarié, sauf si les besoins de l'entreprise s'y opposent
Durée minimale	Aucune durée minimale légale imposée pour chaque fraction
Délai de consommation	Toutes les heures doivent être prises dans les deux mois suivant la naissance
Désaccord	Le congé est pris en une seule fois immédiatement après la naissance
Préavis non respecté	Congé en une seule fois, sauf accord flexible entre les parties
Temps partiel	Heures calculées au prorata de la durée de travail hebdomadaire convenue
Plusieurs employeurs	Calcul proportionnel selon le contrat concerné

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux responsables RH d'informer clairement les salariés que le fractionnement nécessite l'accord de l'employeur et de formaliser par écrit tout accord de fractionnement avec un calendrier précis des fractions convenues. Cette formalisation permet d'assurer la traçabilité et de prévenir tout litige.

Évaluer objectivement l'impact sur l'organisation avant de décider du fractionnement, en documentant les refus éventuels, garantit l'égalité de traitement entre tous les salariés. Il convient d'appliquer les mêmes critères objectifs pour l'ensemble des demandes de fractionnement.

Anticiper l'impact sur la planification et prévoir les remplacements nécessaires selon les périodes choisies assure la continuité du service. Il est également conseillé de coordonner la gestion de ce congé avec les autres congés familiaux (maternité, congé parental) pour une organisation globale cohérente.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-16, al. 1, pt. 2	Congé extraordinaire de dix jours pour le père ou second parent en cas de naissance
Art. L.233-16, al. 4	80 heures fractionnables, fixées selon le désir du salarié sauf besoins de l'entreprise
Art. L.233-16, al. 4	À défaut d'accord, congé pris en une seule fois immédiatement après la naissance
Art. L.233-16, al. 4	Préavis de deux mois obligatoire, solution flexible possible en cas de retard
Art. L.241-1	Égalité de traitement entre salariés
Loi du 29 juillet 2023	Modification des dispositions relatives au congé extraordinaire pour naissance

Le fractionnement du congé extraordinaire pour naissance **n'est pas un droit automatique** mais dépend de l'accord de l'employeur. En cas de refus, aucune procédure d'arbitrage spécifique n'est prévue et le congé doit être pris en une seule fois. Ne pas confondre avec les modalités du congé parental qui obéissent à des règles différentes.

Voir aussi

- Durées et modalités du congé extraordinaire pour naissance

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.

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