Quels sont les droits du second parent à la naissance d'un enfant ?

Réponse courte

Dix jours de congé extraordinaire, que le paragraphe (4) exprime en **80 heures fractionnables** pour une durée hebdomadaire de quarante heures. Le point 2° de l'article L.233-16, paragraphe (1), les accorde « pour le père ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme **second parent équivalent** » en cas de naissance d'un enfant.

La rédaction, issue de la loi du 29 juillet 2023, a une portée large. Elle vise la personne reconnue comme second parent par la législation nationale applicable **en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité** de l'enfant ou du parent, dès lors que cette législation permet d'établir la filiation **sans devoir recourir à la procédure d'adoption**.

Elle couvre donc la seconde mère d'un couple de femmes lorsqu'une loi étrangère applicable établit sa filiation d'office — situation fréquente chez les salariés frontaliers, et que le droit luxembourgeois ne connaît pas pour lui-même.

Définition

Le **congé de naissance** est une absence pour raison d'ordre personnel au sens de l'article L.233-16. Il se compte en jours, se prend au moment de l'événement et reste à la charge de l'employeur, qui maintient le salaire.

Le **second parent équivalent** est une notion de renvoi : le Code du travail ne définit pas cette qualité, il la reconnaît lorsqu'une autre législation, désignée par la résidence ou la nationalité, l'établit sans adoption.

Conditions d’exercice

Le droit se rattache à la filiation telle qu'une législation applicable l'établit, non au sexe du bénéficiaire.

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

Bénéficiaire	Droit aux dix jours	Fondement
Père de l'enfant	Oui	L.233-16 (1), point 2°
Second parent reconnu sans adoption par la loi applicable	Oui	L.233-16 (1), point 2°
Seconde mère devant passer par l'adoption	Non à ce titre	La filiation n'est pas établie sans adoption
Parent adoptif — accueil de l'enfant	10 jours au titre du point 7°	L.233-16 (1), point 7°
Bénéficiaire du congé d'accueil de 12 semaines	Les 10 jours du point 7° sont écartés	L.233-16 (1), point 7°
Charge financière	Seize premières heures à l'employeur, **État à partir de la dix-septième**	L.233-16 (4)

Modalités pratiques

Le contrôle porte sur la législation qui a établi la filiation, information que le salarié apporte par sa pièce d'état civil.

Point	Règle
Durée	10 jours, soit 80 heures fractionnables pour 40 h par semaine
Temps partiel ou plusieurs employeurs	Heures proratisées selon le contrat ou la convention collective
Fenêtre de prise	Deux mois suivant la naissance
Préavis	Deux mois, avec certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement
Accouchement prématuré	Préavis inapplicable si l'accouchement a lieu deux mois avant la date présumée
Charge	Employeur jusqu'à la seizième heure, État à partir de la dix-septième
Pièce	Acte de naissance désignant le salarié comme parent
Loi applicable	Celle du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent
Cumul avec le congé parental	Possible : les deux congés ont des fondements distincts
Cumul avec les 10 jours d'accueil du point 7°	Exclu : un seul congé par salarié et par enfant (L.233-16 (4))
Articulation avec le premier congé parental	Le préavis de deux mois se calcule avant le congé de maternité

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

Pratiques et recommandations

Le renvoi à la loi étrangère est le point que les gestionnaires manquent le plus souvent. Face à une salariée frontalière dont l'acte de naissance belge ou français désigne deux mères, le réflexe est de raisonner en droit luxembourgeois et de refuser ; or le texte renvoie précisément à la législation applicable en raison de la résidence ou de la nationalité.

La question à poser est donc juridique et non personnelle. « Quelle est la loi applicable à l'établissement de la filiation de votre enfant ? » se déduit de l'acte produit ; « comment votre couple est-il constitué ? » n'éclaire rien et constitue une collecte prohibée.

Le paragraphe (4) réserve une surprise budgétaire : l'employeur ne supporte que les **seize premières heures**, le congé étant à charge du budget de l'État à partir de la dix-septième — seuil proratisé pour un temps partiel. Signalez au salarié le préavis de deux mois et la fenêtre de deux mois suivant la naissance dès l'annonce de la grossesse, faute de quoi le congé devra être pris en une seule fois immédiatement après l'événement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-16, paragraphe (1), point 2°	Dix jours pour le père ou le second parent équivalent en cas de naissance
Art. L.233-16, paragraphe (1), point 7°	Dix jours en cas d'accueil d'un enfant en vue d'adoption
Art. L.233-16, paragraphe (4)	80 heures fractionnables, fenêtre et préavis de deux mois, non-cumul, charge de l'État à partir de la dix-septième heure
Art. L.233-16, paragraphe (3)	Absence de période d'attente ; congé non dû si l'événement survient pendant une maladie
Loi du 29 juillet 2023	Extension du congé de naissance au second parent équivalent
Art. L.234-43 à L.234-48	Congé parental, cumulable avec le congé de naissance
Art. L.234-45, paragraphe (2)	Préavis de deux mois avant le congé de maternité
Art. L.241-1	Discrimination fondée sur le sexe, y compris par référence à l'état familial
Art. L.251-1	Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle

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

Le Code du travail ne définit pas le second parent équivalent : il renvoie à la législation applicable en raison de la résidence ou de la nationalité. Un salarié frontalier peut donc bénéficier au Luxembourg d'un droit que le droit luxembourgeois ne lui ouvrirait pas pour lui-même.

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.