Quelle est la durée du congé postnatal et que se passe-t-il à son terme ?

Réponse courte

Douze semaines. L'article **L.332-2** ne l'écrit pas comme un droit mais comme une **interdiction d'occupation** : « la femme accouchée ne peut être occupée pendant les douze semaines qui suivent l'accouchement ». La période est attestée par un certificat médical indiquant la date de l'accouchement.

Cette formulation a une conséquence pratique : l'interdiction pèse sur l'employeur et ne se négocie pas. Elle s'ajoute au congé prénatal de huit semaines précédant la date présumée de l'accouchement, prévu à l'article L.332-1.

À son terme s'ouvre la fenêtre du **premier congé parental**, qui doit lui être consécutif sous peine de perte du droit dans le chef du parent concerné. Le préavis de deux mois se calcule avant le début du congé de maternité, donc bien avant l'accouchement.

Définition

Le **congé postnatal** est la période de douze semaines suivant l'accouchement pendant laquelle la salariée ne peut être occupée. Sa nature d'interdiction le distingue d'un congé que la salariée pourrait choisir d'écourter.

Le **congé de maternité** désigne l'ensemble formé par le congé prénatal et le congé postnatal, auquel renvoient les articles L.332-3 et L.332-4 pour les garanties d'emploi et de retour.

Conditions d’exercice

Les effets du congé de maternité sur la relation de travail sont fixés par l'article L.332-3.

Effet	Contenu	Fondement
Congé prénatal	Huit semaines précédant la date présumée de l'accouchement	L.332-1
Congé postnatal	Douze semaines suivant l'accouchement, interdiction d'occupation	L.332-2
Attestation	Certificat médical indiquant la date de l'accouchement	L.332-2
Conservation de l'emploi	Emploi conservé ou emploi similaire de salaire au moins équivalent	L.332-3 (1)
Ancienneté	Période prise en compte pour les droits liés à l'ancienneté	L.332-3 (2)
Améliorations intervenues	Bénéfice de toute amélioration des conditions de travail	L.332-3 (2)
Congé annuel	Période assimilée à du travail effectif ; solde antérieur reporté	L.332-3 (3)

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

Modalités pratiques

Le terme du congé postnatal est l'échéance décisive : préparez-la en amont.

Point	Règle
Protection contre le licenciement	Jusqu'à douze semaines après l'accouchement (L.337-1)
Premier congé parental	Consécutif au congé de maternité, sous peine de perte du droit
Préavis correspondant	Deux mois avant le début du congé de maternité
Non-reprise de l'emploi	Possible sans préavis ni indemnité, avec priorité de réembauchage un an (L.332-4)
Solde de congé annuel	Acquis pendant la période et à planifier au retour
Période d'essai	Suspendue dès la remise du certificat de grossesse (L.337-3)
Interdiction des heures supplémentaires	Maintenue pour la femme allaitante (L.336-1)

Pratiques et recommandations

Le calendrier du congé parental se décide bien avant l'accouchement, et c'est ce que les salariées découvrent trop tard. Le préavis de deux mois court avant le **début du congé de maternité**, soit environ dix semaines avant la naissance : une décision prise pendant le congé postnatal arrive après l'échéance, et le premier congé parental est perdu.

L'article L.332-2 étant rédigé comme une interdiction, il n'appartient ni à l'employeur ni à la salariée d'en écourter la durée. Une reprise anticipée, même souhaitée par l'intéressée, contreviendrait au texte et engagerait la responsabilité de l'entreprise.

Les garanties de retour de l'article L.332-3 s'appliquent également au congé d'accueil, par le renvoi de l'article L.234-57. Un parent adoptif bénéficie donc exactement des mêmes droits au terme de ses douze semaines, sans qu'aucune adaptation soit nécessaire.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.332-1	Congé prénatal de huit semaines
Art. L.332-2	Congé postnatal de douze semaines ; interdiction d'occupation ; certificat médical
Art. L.332-3	Conservation de l'emploi, ancienneté, avantages, congé annuel
Art. L.332-4	Faculté de ne pas reprendre l'emploi ; priorité de réembauchage pendant un an
Art. L.337-1	Interdiction de licencier pendant douze semaines après l'accouchement
Art. L.337-3	Suspension de la période d'essai
Art. L.336-1	Interdiction des heures supplémentaires pour la femme enceinte ou allaitante
Art. L.234-45, paragraphes (1) et (2)	Consécutivité du premier congé parental ; préavis de deux mois
Art. L.234-57	Application de ces garanties au congé d'accueil

L'article L.332-2 est rédigé comme une interdiction faite à l'employeur, non comme un droit dont la salariée disposerait. Une reprise anticipée ne peut donc pas être organisée, même d'un commun accord.

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.