

Comment se décompose le congé de maternité avant et après l'accouchement au Luxembourg ?

Réponse courte

Le congé de maternité au Luxembourg se décompose en deux périodes distinctes. Le **congé prénatal** couvre les 8 semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement, attestée par certificat médical. Le **congé postnatal** couvre les 12 semaines qui suivent la date effective de l'accouchement. Pendant ces deux périodes, il est interdit à l'employeur d'occuper la salariée. La décomposition n'est pas symétrique : le congé postnatal est plus long que le prénatal pour permettre la récupération physique et l'établissement du lien avec l'enfant.

En cas d'**accouchement tardif**, le congé prénatal est prolongé jusqu'à l'accouchement sans que les 12 semaines postnatales soient amputées. En cas d'accouchement précoce, les jours de congé prénatal non utilisés sont automatiquement transférés au congé postnatal, garantissant ainsi la durée totale minimale de 20 semaines.

Définition

Le **congé prénatal** désigne la période de 8 semaines précédant la date présumée de l'accouchement durant laquelle la salariée ne peut être occupée. Le **congé postnatal** désigne la période de 12 semaines suivant l'accouchement, également couverte par une interdiction d'emploi. Ces deux périodes constituent ensemble le **congé de maternité**.

Questions fréquentes

Comment l'employeur calcule-t-il la fin du congé postnatal ?

L'employeur calcule la fin du congé postnatal en ajoutant 12 semaines (84 jours) à la date effective de l'accouchement, majorées du reliquat prénatal en cas d'accouchement anticipé. Le certificat médical d'accouchement constitue la pièce justificative requise pour ce calcul.

Comment se décompose le congé de maternité au Luxembourg ?

Le congé de maternité se décompose en deux périodes : 8 semaines de congé prénatal avant la date présumée de l'accouchement, et 12 semaines de congé postnatal après l'accouchement. La décomposition est asymétrique pour favoriser la récupération physique post-accouchement.

La salariée peut-elle modifier la répartition prénatal/postnatal ?

Non, la décomposition prénatal/postnatal est impérative et ne peut être modifiée par accord entre la salariée et l'employeur. La salariée ne peut pas non plus renoncer à tout ou partie de son congé de maternité, même volontairement par écrit.

Pourquoi le congé postnatal est-il plus long que le prénatal ?

Le congé postnatal est plus long que le prénatal pour permettre la récupération physique de la mère après l'accouchement et l'établissement du lien avec l'enfant. Cette asymétrie reflète une priorité légale donnée à la protection de la santé maternelle post-partum.

Quand débute exactement le congé prénatal ?

Le congé prénatal débute 8 semaines (56 jours) avant la date présumée de l'accouchement, telle qu'indiquée par le certificat médical. La date de référence est donc la date présumée et non la date effective ni la date de la consultation médicale initiale.

Conditions d'exercice

La répartition du congé de maternité suit un schéma légal précis selon la situation d'accouchement.

Situation	Congé prénatal	Congé postnatal
Accouchement à la date présumée	8 semaines	12 semaines
Accouchement après la date présumée	8 semaines + prolongation	12 semaines (intactes)
Accouchement avant la date présumée	Partie effectivement prise	12 semaines + reliquat prénatal

Modalités pratiques

Le calcul des dates de début et de fin de chaque période repose sur les certificats médicaux.

Élément	Détail
Date de référence prénatal	Date présumée de l'accouchement indiquée par le certificat médical
Début du prénatal	8 semaines (56 jours) avant la date présumée
Fin du prénatal	Date effective de l'accouchement
Début du postnatal	Lendemain de l'accouchement
Fin du postnatal	12 semaines (84 jours) après l'accouchement, majorées du reliquat prénatal le cas échéant
Certificat postnatal	Certificat médical indiquant la date de l'accouchement à transmettre à l'employeur et à la <u>CNS</u>

Pratiques et recommandations

Distinguer clairement les deux périodes dans le système de gestion des absences pour assurer un suivi administratif correct.

Recalculer la date de fin du postnatal dès réception de l'acte de naissance si l'accouchement n'a pas eu lieu à la date présumée.

Prévoir une marge dans la planification des ressources pour tenir compte d'un éventuel accouchement tardif qui prolongerait l'absence totale.

Documenter le report du reliquat prénatal en cas d'accouchement anticipé pour justifier la durée totale du congé postnatal auprès de la CNS.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.332-1</u>	Congé prénatal de 8 semaines, report en cas d'accouchement précoce, prolongation en cas d'accouchement tardif
Art. <u>L.332-2</u>	Congé postnatal de 12 semaines
Art. <u>L.331-2</u>	Définitions (femme enceinte, certificat médical, lettre recommandée)

La décomposition prénatal/postnatal est impérative et ne peut être modifiée par accord entre la salariée et l'employeur. La salariée ne peut pas renoncer à tout ou partie de son congé de maternité, même volontairement.

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.