

Le père ou le second parent peut-il prendre un congé à la naissance au Luxembourg ?

Réponse courte

Le père ou le second parent reconnu par la législation applicable bénéficie d'un **congé extraordinaire de 10 jours** à la naissance d'un enfant, conformément à l'art. L.233-16, point 2 du Code du travail, modifié par la loi du **29 juillet 2023**. Ce congé correspond à **80 heures fractionnables** pour un salarié travaillant 40 heures par semaine. Pour les salariés à temps partiel, les heures sont calculées au prorata du temps de travail.

Ce congé doit être pris dans les **2 mois** suivant la naissance de l'enfant, selon une durée fractionnée en heures. Il est rémunéré par l'employeur au taux du salaire normal. Le bénéfice de ce congé est ouvert au père mais aussi à toute personne reconnue comme **second parent équivalent** par la législation nationale applicable en fonction du lieu de résidence ou de la nationalité. Ce congé est limité à un seul congé par salarié et par enfant.

Définition

Le **congé de naissance** est un congé extraordinaire prévu à l'art. L.233-16, point 2 du Code du travail. Il est ouvert au père ou au **second parent équivalent** tel que défini par la législation applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent, sans qu'il soit nécessaire de recourir à une procédure d'**adoption**.

Conditions d'exercice

Le droit au congé de naissance est encadré par des conditions précises.

Condition	Détail
Bénéficiaire	Le père ou le second parent équivalent reconnu par la législation applicable
Événement déclencheur	Naissance d'un enfant
Durée	10 jours (80 heures fractionnables pour 40 h/semaine)
Délai de prise	Dans les 2 mois suivant la naissance
Limitation	Un seul congé par salarié et par enfant, non cumulable avec le congé d'adoption

Modalités pratiques

Le congé de naissance est fractionnable et peut être organisé selon les besoins du salarié et de l'entreprise.

Élément	Détail
Forme	80 heures fractionnables (prorata pour les temps partiels)
Planification	En principe selon le souhait du salarié, sauf si les besoins de l'entreprise s'y opposent
Défaut d'accord	Le congé est pris en une seule fois immédiatement après la naissance
Justificatif	Acte de naissance ou certificat médical attestant la naissance
Rémunération	Maintien intégral du salaire par l'employeur

Pratiques et recommandations

Informez systématiquement les futurs pères et seconds parents de leur droit au congé de naissance dès l'annonce de la grossesse.

Prévoir le fractionnement du congé en accord avec le salarié pour concilier les besoins familiaux et professionnels.

Documenter la prise de congé dans le logiciel de gestion des absences en précisant les heures effectivement utilisées.

Rappeler le délai de 2 mois au salarié pour qu'il puisse planifier la prise de ses 80 heures avant l'expiration du délai légal.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-16 , point 2	Congé extraordinaire de 10 jours pour le père ou second parent à la naissance
Art. L.233-16 , par. 4	Modalités de fractionnement en heures et prorata pour temps partiel
Loi du 29 juillet 2023	Réforme portant le congé de naissance à 10 jours

Le congé de naissance et le congé d'adoption (art. [L.233-16](#), point 7) ne sont pas cumulables pour le même enfant. En cas de désaccord sur la planification, le congé est pris en une seule fois immédiatement après la naissance. Ce congé n'est pas soumis à la période d'attente de 3 mois prévue à l'art. [L.233-6](#).

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.