

Le congé de naissance du second parent est-il rémunéré au Luxembourg ?

Réponse courte

Le congé de naissance du second parent est intégralement **rémunéré par l'employeur**. Pendant les 10 jours de congé extraordinaire (soit 80 heures fractionnables pour un temps plein à 40 h/semaine), le salarié perçoit son **saire normal** sans aucune réduction. Contrairement au congé parental dont l'indemnité est versée par la Caisse pour l'avenir des enfants, le congé de naissance est à la charge directe de l'employeur, au même titre que les autres congés extraordinaires.

Pour les salariés à **temps partiel**, la rémunération est maintenue sur la base du salaire contractuel, les heures de congé étant calculées au prorata du temps de travail hebdomadaire. L'employeur ne peut pas imputer ces jours sur le congé annuel du salarié. Ce congé n'est **pas soumis à la période d'attente** de 3 mois, ce qui signifie que même un salarié récemment embauché y a droit dès la naissance de l'enfant.

Définition

La **rémunération du congé de naissance** correspond au maintien intégral du salaire par l'employeur pendant la durée du congé extraordinaire prévu à l'art. L.233-16, point 2. Il s'agit d'un **congé payé** au sens strict, dont le coût est supporté par l'**employeur** et non par un organisme de sécurité sociale.

Questions fréquentes

La rémunération est-elle ajustée pour un salarié à temps partiel ?

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération est maintenue sur la base du salaire contractuel, les heures de congé étant calculées au prorata du temps de travail hebdomadaire. Le bulletin de paie reflète ces ajustements sans réduction de la rémunération.

Le congé de naissance du second parent est-il rémunéré au Luxembourg ?

Oui, le congé de naissance est intégralement rémunéré par l'employeur. Pendant les 10 jours (80 heures fractionnables pour un temps plein à 40 h/semaine), le salarié perçoit son salaire normal sans aucune réduction, comme pour les autres congés extraordinaires.

Le congé de naissance est-il imputable sur le congé annuel ?

Non, l'employeur ne peut pas imputer ces jours sur le congé annuel du salarié. Le congé de naissance est un congé extraordinaire distinct et ne réduit en rien les droits au congé annuel de récréation prévus par le Code du travail luxembourgeois.

Qui supporte le coût du congé de naissance ?

Le coût du congé de naissance est entièrement à la charge de l'employeur. Contrairement au congé parental dont l'indemnité est versée par la Caisse pour l'avenir des enfants, le congé de naissance est rémunéré directement par l'employeur sur son budget propre.

Une période d'attente est-elle exigée pour bénéficier du congé de naissance ?

Non, ce congé n'est pas soumis à la période d'attente de 3 mois prévue à l'art. L. 233-6. Même un salarié récemment embauché y a droit dès la naissance de l'enfant, sans condition d'ancienneté minimale dans l'entreprise.

Conditions d'exercice

Les conditions de rémunération du congé de naissance sont clairement définies par la loi.

Aspect	Détail
Payeur	L'employeur (pas la sécurité sociale ni la CAE)
Base de calcul	Salaire normal du salarié
Durée rémunérée	10 jours (80 heures pour 40 h/semaine)
Temps partiel	Rémunération au prorata du temps de travail contractuel
Période d'attente	Non applicable : le droit existe dès l'embauche

Modalités pratiques

La gestion de la paie doit intégrer le congé de naissance sans interruption de rémunération.

Élément	Détail
Bulletin de salaire	Le congé de naissance apparaît comme un congé extraordinaire rémunéré
Aucune déduction	Le salaire est maintenu intégralement sans retenue
Justificatif	Acte de naissance ou certificat médical à fournir par le salarié
Imputation	Interdit d'imputer sur le congé annuel de récréation
Fractionnement	Les heures fractionnées sont rémunérées au fur et à mesure de leur prise

Pratiques et recommandations

Paramétrer le logiciel de paie pour que le congé de naissance soit traité comme un congé extraordinaire avec maintien intégral du salaire.

Informé le service comptable dès réception de la demande de congé afin de garantir la continuité du versement du salaire.

Distinguer clairement le congé de naissance (à charge de l'employeur) du congé parental (indemnité CAE) dans les processus internes.

Vérifier l'acte de naissance transmis par le salarié pour sécuriser le droit au congé et archiver le justificatif dans le dossier personnel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.233-16</u> , point 2	Congé extraordinaire de 10 jours pour le second parent
Art. <u>L.233-16</u> , par. 3	Dispense de la période d'attente de 3 mois
Art. <u>L.233-16</u> , par. 4	Fractionnement en 80 heures et prorata temps partiel
Loi du 29 juillet 2023	Réforme du congé de naissance

Le coût du congé de naissance est entièrement à la charge de l'employeur. Ce congé ne réduit pas les droits au congé annuel du salarié. En cas de maladie du salarié au moment de la naissance, le congé de naissance n'est pas dû.

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.