

Les congés pour événement familial sont-ils déduits du congé légal ?

Réponse courte

Les **congés extraordinaires pour événement familial ne sont pas déduits du congé légal annuel** au Luxembourg. Ils s'ajoutent au congé légal annuel de récréation et ne peuvent en aucun cas être imputés sur le minimum légal de **26 jours ouvrables par an**.

L'employeur doit accorder ces congés de façon **autonome et distincte**, sans les compenser par une réduction du congé annuel légal, même en cas d'accord exprès du salarié. Cette règle est d'**ordre public** et toute pratique contraire est nulle, exposant l'employeur à des sanctions administratives et pénales. La législation luxembourgeoise garantit ce principe pour protéger les droits fondamentaux des salariés lors d'événements familiaux importants.

Définition

Les **congés extraordinaires pour événement familial** constituent des absences exceptionnelles accordées au salarié à l'occasion de certains événements personnels ou familiaux expressément prévus par l'**article L.233-16 du Code du travail luxembourgeois**. Ces congés couvrent notamment :

- **Mariage du salarié** (3 jours)
- **Décès d'un proche** (1 à 3 jours selon le degré de parenté)
- **Naissance d'un enfant** (10 jours pour le père ou second parent)
- **Accueil d'un enfant en vue d'adoption** (10 jours)
- **Communion solennelle d'un enfant** (1 jour)
- **Déménagement** (2 jours tous les 3 ans)

Ces congés sont **juridiquement distincts** du congé légal annuel de récréation prévu à l'article L.233-4 du Code du travail et constituent un droit **autonome et cumulatif**.

Questions fréquentes

Combien de jours de congé pour événement familial peut-on obtenir selon l'événement ?

La durée varie selon l'événement familial : 3 jours pour le mariage du salarié, 2 jours pour la naissance d'un enfant, 1 jour pour le décès d'un parent du deuxième degré, etc. Ces durées sont fixées par l'article L. 233-16 du Code du travail et sont rémunérées comme du temps de travail effectif.

Les congés pour événement familial sont-ils déduits du congé légal annuel au Luxembourg ?

Non, les congés pour événement familial ne sont jamais déduits du congé légal annuel au Luxembourg. Ils s'ajoutent au congé légal de récréation de 26 jours ouvrables minimum et constituent un droit autonome distinct prévu par l'article L. 233-16 du Code du travail.

Que risque un employeur qui déduit les congés pour événement familial du congé légal ?

L'employeur s'expose à des sanctions administratives et à l'obligation de rétablir les droits du salarié. Toute pratique de déduction est considérée comme nulle, même avec l'accord du salarié, et peut faire l'objet de contrôles de l'Inspection du travail et des mines.

Qui peut bénéficier des congés pour événement familial au Luxembourg ?

Tout salarié lié par un contrat de travail peut bénéficier des congés pour événement familial, sans condition d'ancienneté. Il suffit de justifier la survenance de l'événement par des documents officiels et d'informer l'employeur dans les meilleurs délais.

Conditions d'exercice

Le droit au congé extraordinaire pour événement familial est ouvert à **tout salarié lié par un contrat de travail**, sans condition d'ancienneté (contrairement au congé annuel qui nécessite 3 mois d'ancienneté pour être pris). La survenance de l'événement doit être **dûment justifiée** par la production de documents officiels (acte de mariage, certificat de décès, certificat de naissance, etc.).

Obligations du salarié :

- Informer l'employeur **dans les meilleurs délais**, au plus tard le jour de l'absence
- Fournir les **justificatifs nécessaires** (certificats, actes officiels)
- Prendre l'absence **au moment de l'événement** ou dans un délai raisonnable en lien direct avec celui-ci

Obligations de l'employeur :

- **Accorder obligatoirement** le congé (pas de pouvoir d'appréciation)
- **Ne pas imputer** ces jours sur le congé annuel légal
- **Rémunérer** normalement ces journées d'absence
- **Consigner** ces congés dans le registre des absences

Modalités pratiques

La **durée du congé extraordinaire** varie selon la nature de l'événement, conformément au barème légal de l'article [L.233-16](#) du Code du travail. Nouveautés 2025 : ajout de deux nouveaux congés - **congé pour raisons de force majeure** (1 jour par période de 12 mois) et **congé salarié aidant** (5 jours par période de 12 mois).

Caractéristiques importantes :

- Ces jours d'absence sont **assimilés à du temps de travail effectif** pour le calcul des droits à congé et de l'ancienneté
- Ils sont **rémunérés par l'employeur** comme des journées normales de travail (sauf remboursement partiel par l'État pour certains congés)
- Les congés extraordinaires **ne sont pas imputés** sur le solde du congé légal annuel de récréation
- Ils **s'ajoutent** aux 26 jours minimum légaux et ne peuvent en aucun cas être déduits
- **Protection contre le licenciement** : l'employeur ne peut notifier un licenciement pendant ces congés

Règles spécifiques :

- Si l'événement survient pendant le **congé ordinaire**, celui-ci est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire
- Si l'événement survient pendant une **période de maladie**, les jours de congé extraordinaire ne sont pas dus
- Certains congés peuvent être **fractionnés** (naissance, adoption) avec accord de l'employeur

Pratiques et recommandations

Il est **recommandé aux employeurs** de prévoir une **procédure interne claire** pour la demande et la justification des congés extraordinaires, afin d'assurer la traçabilité et la conformité avec les obligations légales. Les responsables RH doivent **impérativement veiller** à ne pas déduire ces congés du solde du congé légal annuel, sous peine de violation grave du Code du travail.

Bonnes pratiques RH :

- **Formation des managers** sur la distinction entre congés extraordinaires et congé annuel
- **Procédures écrites** précisant les modalités de demande et de justification
- **Registre détaillé** des congés extraordinaires séparé du livre de congé annuel
- **Communication claire** aux salariés sur leurs droits
- **Veille juridique** sur les évolutions législatives (nouveaux congés)

Points d'attention :

- Toute **clause contractuelle** ou disposition interne contraire serait réputée **nulle et non écrite**
- **Former le personnel RH** sur l'impossibilité absolue de déduire ces congés
- **Anticiper** les périodes d'affluence (naissances, mariages) pour l'organisation du travail
- **Respecter l'égalité de traitement** dans l'application de ces droits

Cadre juridique

Textes de référence :

- **Articles L.233-16 à L.233-18 du Code du travail luxembourgeois** : régime des congés extraordinaires
- **Article L.233-4 du Code du travail** : congé légal annuel de récréation (26 jours minimum)
- **Articles L.233-1 à L.233-20** : ensemble du régime des congés payés
- **Loi du 25 avril 2019** : augmentation du congé annuel de 25 à 26 jours
- **Nouvelles lois de 2023** : introduction des congés force majeure et salarié aidant

Jurisprudence : La **jurisprudence nationale** confirme que ces congés constituent un **droit autonome**, distinct du congé légal annuel de récréation. L'employeur ne peut ni refuser l'octroi de ces congés, ni les compenser par une réduction du congé annuel légal.

Sanctions :

- **Sanctions administratives** de l'ITM
- **Sanctions pénales** : amende de 251 à 5.000 euros et/ou emprisonnement de 8 jours à 1 mois
- **Obligation de rétablissement** des droits du salarié
- **Contentieux devant le tribunal du travail** possible pour dommages-intérêts

Vigilance absolue : Ne jamais imputer les congés extraordinaires pour événement familial sur le congé légal annuel, même en cas d'accord exprès du salarié, sous peine de nullité de la pratique et de sanctions lourdes en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Cette règle est d'ordre public et protège les droits fondamentaux des salariés.

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.