

Combien de jours de congé sont accordés en cas de mariage du salarié ?

| Réponse courte

Le salarié bénéficie de **3 jours ouvrables consécutifs de congé** en cas de mariage.

Ce congé est rémunéré, distinct du congé annuel légal, et doit être pris à l'occasion de l'événement, dans une période proche de la date du mariage civil.

| Définition

Le congé pour mariage est un congé extraordinaire accordé au salarié à l'occasion de la célébration de son propre mariage civil. Ce congé est distinct du congé annuel payé et constitue une absence autorisée, rémunérée par l'employeur, prévue par le Code du travail luxembourgeois. Il s'agit d'un droit individuel, non subordonné à l'ancienneté ou à la nature du contrat de travail.

| Conditions d'exercice

Le congé pour mariage est ouvert à tout salarié lié par un contrat de travail, qu'il soit à durée indéterminée, déterminée, à temps plein ou à temps partiel. Le droit au congé naît à la date de la célébration du mariage civil, indépendamment de la nationalité du salarié ou de son régime matrimonial. Le salarié doit pouvoir justifier de la célébration effective du mariage par la production d'un acte ou certificat officiel délivré par l'autorité compétente.

| Modalités pratiques

La durée du congé pour mariage est fixée à 3 jours ouvrables consécutifs. Ces jours doivent être pris à l'occasion de l'événement, c'est-à-dire dans une période proche de la date du mariage civil. Le salarié doit informer l'employeur dans un délai raisonnable, généralement dès qu'il a connaissance de la date du mariage, et fournir un justificatif officiel. Le congé pour mariage est rémunéré comme du temps de travail effectif et ne peut être imputé sur le congé annuel légal. Si le mariage coïncide avec une période de maladie, de congé annuel ou de congé parental, le salarié conserve le droit de bénéficier du congé pour mariage à une date ultérieure, sous réserve d'accord avec l'employeur.

| Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la demande de congé pour mariage par écrit, en précisant les dates souhaitées et en joignant le justificatif officiel dès que possible. L'employeur ne peut refuser le congé pour mariage ni en différer l'octroi sans motif valable lié à l'organisation du service, sous réserve de respecter le caractère exceptionnel du congé. En cas de doute sur la période d'octroi, un accord préalable entre le salarié et l'employeur est conseillé afin d'éviter tout litige. Les conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables, mais jamais moins avantageuses que la loi.

| Cadre juridique

Le congé pour mariage est régi par l'article [L.233-16](#) du Code du travail luxembourgeois. Cet article précise la durée, les conditions d'octroi et la rémunération du congé extraordinaire pour mariage. La jurisprudence nationale confirme le caractère automatique et impératif de ce droit, sous réserve de la justification de l'événement. Aucune disposition légale ne permet à l'employeur de substituer une indemnité financière au congé ou d'en limiter la durée.

| Note

Veillez à anticiper la planification des absences pour garantir la continuité du service, tout en respectant strictement le droit du salarié à bénéficier de ses 3 jours de congé pour mariage.

Les pages sont rédigées, surveillées et mises à jour régulièrement à partir de sources officielles. Nous déclinons toute responsabilité pour les conséquences directes ou indirectes liées à l'utilisation des contenus. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.