

Le salarié a-t-il droit à un congé pour le mariage de son enfant ?

Réponse courte

Le salarié a droit à un congé extraordinaire d'**un jour ouvrable** pour le **mariage civil** de son enfant, conformément à l'article [L.233-16\(1\)](#) point 3 du Code du travail. Ce droit s'applique à **chaque parent** indépendamment, sans condition d'ancienneté, et concerne les enfants nés dans le mariage, hors mariage ou adoptifs dès lors que le **lien de filiation** est légalement établi.

Le congé doit être pris **au moment de l'événement** et consécutivement à celui-ci, sans possibilité de report. Si le jour du mariage tombe un dimanche, un jour férié ou un jour de repos, il est reporté au **premier jour ouvrable suivant**. L'employeur ne peut ni le refuser ni le convertir en congé ordinaire. Ce congé est **intégralement rémunéré** et ne s'impute pas sur le congé annuel.

Définition

Le **congé extraordinaire pour mariage d'un enfant** est un congé spécial d'un jour prévu par l'article [L.233-16\(1\)](#) point 3 du Code du travail luxembourgeois. Il fait partie des congés extraordinaires accordés pour des événements familiaux limitativement énumérés par la loi. Le terme "enfant" au sens de [cet](#) article désigne tout enfant né dans le mariage, hors mariage ou adoptif, conformément à la définition de l'article [L.233-16\(2\)](#). Seul le **mariage civil** officiel ouvre ce droit.

Questions fréquentes

Comment demander le congé exceptionnel pour le mariage d'un enfant ?

Le salarié doit adresser une demande écrite à son employeur dans un délai raisonnable avant l'événement, accompagnée d'un justificatif officiel (extrait d'acte de mariage, invitation officielle de la mairie). Le congé doit être pris à la date du mariage civil et l'employeur ne peut ni le refuser, ni en modifier la date si les conditions légales sont remplies.

L'employeur peut-il refuser le congé pour le mariage d'un enfant ?

Non, l'employeur ne peut pas refuser ce congé si les conditions légales sont remplies. Il s'agit d'un droit impératif prévu par le Code du travail luxembourgeois. L'employeur ne peut ni refuser le congé, ni en modifier la date, ni le convertir en congé payé ordinaire, même en cas de nécessité de service urgente.

Qu'est-ce que le congé exceptionnel pour le mariage d'un enfant au Luxembourg ?

Le congé exceptionnel pour le mariage d'un enfant est un droit légal accordé à tout salarié au Luxembourg pour assister au mariage civil de son enfant. Il s'agit d'un congé d'1 jour ouvrable entièrement rémunéré, prévu par l'article [L.233-16](#) du Code du travail, qui doit être pris à la date du mariage civil sur présentation d'un justificatif officiel.

Qui peut bénéficier du congé pour le mariage d'un enfant ?

Tout salarié lié par un contrat de travail (CDI, CDD, temps plein ou partiel) peut bénéficier de ce congé, sans condition d'ancienneté. Le droit s'applique pour le mariage civil d'un enfant biologique ou adopté, dès lors que le lien de filiation est légalement établi, quel que soit l'âge de l'enfant majeur.

Conditions d'exercice

Les conditions d'octroi du congé sont les suivantes.

| Critère | Détail |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Durée | 1 jour ouvrable par parent |
| Ancienneté requise | Aucune, exemption de la période d'attente de 3 mois (art. L.233-16(3)) |
| Enfants concernés | Nés dans le mariage, hors mariage ou adoptifs (art. L.233-16(2)) |
| Type de cérémonie | Mariage civil uniquement, pas les cérémonies religieuses ou symboliques |
| Moment de la prise | Au moment de l'événement, pris consécutivement |
| Report si dimanche/férié | Au premier jour ouvrable suivant l'événement |
| Événement pendant maladie | Le congé extraordinaire n'est pas dû (art. L.233-16(3)) |
| Événement pendant congé ordinaire | Le congé ordinaire est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire |

Modalités pratiques

La procédure de demande et de traitement est détaillée ci-dessous.

| Étape | Action |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Information de l'employeur | Dès que la date du mariage est connue, dans un délai raisonnable |
| Justificatif | Extrait d'acte de mariage ou invitation officielle de la commune |
| Refus de l'employeur | Interdit si les conditions légales sont remplies |
| Conversion en congé ordinaire | Interdite |
| Rémunération | Maintien intégral du salaire |
| Bulletin de paie | Mention distincte "congé extraordinaire - mariage enfant" |
| Archivage | Copie du justificatif dans le dossier personnel du salarié |

Pratiques et recommandations

Intégrer ce type d'absence dans l'outil de gestion RH avec un motif distinct, pour éviter toute imputation erronée sur le congé annuel.

Vérifier que le justificatif concerne bien un mariage civil et non une cérémonie religieuse ou symbolique sans valeur juridique.

Former les équipes RH à ces droits statutaires pour éviter les refus injustifiés ou les erreurs de traitement en paie.

Consulter la convention collective applicable, qui peut prévoir des dispositions plus favorables (durée supérieure ou extension aux cérémonies de partenariat).

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| Art. <u>L.233-16(1)</u> point 3 Code du travail | 1 jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant |
| Art. <u>L.233-16(2)</u> Code du travail | Définition d'"enfant" : né dans le mariage, hors mariage ou adoptif |
| Art. <u>L.233-16(3)</u> Code du travail | Exemption de la période d'attente de 3 mois et règles de prise |
| Art. <u>L.233-11</u> Code du travail | Non-imputation sur le congé annuel |

Le congé extraordinaire pour le mariage d'un enfant est un droit impératif que l'employeur ne peut ni refuser ni reporter. L'archivage du justificatif dans le dossier du salarié est recommandé en cas de contrôle par l'ITM. Toute clause contractuelle restreignant ce droit serait nulle de plein droit.

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.