

Le salarié a-t-il droit à un congé exceptionnel pour assister à un procès ?

Réponse courte

Le salarié **ne bénéficie pas d'un congé exceptionnel** pour assister à un procès. L'article [L.233-16](#) du Code du travail énumère **limitativement** les motifs ouvrant droit à un congé extraordinaire, et la comparution judiciaire n'en fait pas partie. Le salarié convoqué officiellement peut toutefois s'absenter sans risquer de sanction disciplinaire, cette absence étant considérée comme **légitime**.

En revanche, cette absence **n'est pas rémunérée** par l'employeur, sauf disposition plus favorable prévue par une **convention collective** ou un accord d'entreprise. Le salarié doit informer l'employeur dès réception de la convocation et fournir un justificatif. À défaut de convocation officielle, il peut solliciter un **congé ordinaire** ou un congé sans solde pour se rendre au tribunal.

Définition

Le **congé extraordinaire** est une absence autorisée et rémunérée, prévue par l'article [L.233-16](#) du Code du travail, pour des événements familiaux ou personnels expressément énumérés par la loi (mariage, décès, naissance, déménagement, etc.). La participation à une procédure judiciaire, que ce soit en tant que partie, témoin ou expert, **ne figure pas** dans cette liste exhaustive. L'absence pour convocation judiciaire relève d'un régime distinct, fondé sur le caractère légitime de l'obligation légale.

Questions fréquentes

L'employeur doit-il maintenir le salaire d'un salarié qui assiste à un procès ?

Non, l'employeur n'est pas tenu de maintenir le salaire lors d'une absence pour comparution judiciaire, sauf si une convention collective ou un accord d'entreprise prévoit des dispositions plus favorables. Les indemnités éventuelles sont versées par l'autorité judiciaire.

Que doit faire un salarié convoqué à comparaître devant un tribunal ?

Le salarié doit informer immédiatement son employeur dès réception de la convocation judiciaire et fournir une copie de celle-ci. À son retour, il doit présenter un justificatif de présence délivré par la juridiction pour prouver sa comparution.

Un salarié peut-il bénéficier d'un congé exceptionnel pour assister à un procès au Luxembourg ?

Non, la participation à une procédure judiciaire n'est pas prévue parmi les motifs ouvrant droit à un congé exceptionnel selon l'article [L.233-16](#) du Code du travail luxembourgeois. Cependant, si le salarié est convoqué officiellement, son absence est considérée comme légitime et protégée contre toute sanction.

Un salarié peut-il être sanctionné pour s'absenter afin d'assister à un procès ?

Non, selon l'article [L.121-6](#) du Code du travail, le salarié est protégé contre toute sanction ou licenciement motivé par l'accomplissement d'une obligation légale, comme la comparution devant une juridiction sur convocation officielle.

Conditions d'exercice

Les conditions varient selon le motif de présence au tribunal.

Situation	Droit à l'absence	Rémunération	Justificatif
Convocation officielle (partie, témoin, expert)	Absence légitime, pas de sanction possible	Non maintenue par l'employeur sauf CCT	Copie de la convocation judiciaire
Assesseur au tribunal du travail	Dispense de service avec conservation du salaire (art. L.233-11)	Maintenue intégralement	Convocation officielle
Présence volontaire sans convocation	Aucun droit à l'absence	Non maintenue	Aucun
Juré	Absence légitime	Indemnité versée par l'autorité judiciaire	Convocation officielle

Modalités pratiques

La procédure à suivre dépend de la situation du salarié.

Étape	Action
Réception de la convocation	Informier l'employeur dans les meilleurs délais
Justification	Fournir une copie de la convocation judiciaire officielle
Absence	L'employeur ne peut ni refuser ni sanctionner l'absence sur convocation officielle
Retour	Fournir un justificatif de présence délivré par la juridiction
Rémunération	Vérifier les dispositions de la CCT applicable ou du règlement interne
Alternative	Demander un congé ordinaire ou sans solde si la présence n'est pas couverte par une convocation

Pratiques et recommandations

Prévoir dans le règlement interne les modalités de justification des absences pour obligations judiciaires, afin d'éviter tout litige.

Transmettre systématiquement la convocation officielle à l'employeur dès sa réception et conserver un justificatif de présence au retour.

Vérifier la convention collective applicable, car certaines prévoient le maintien du salaire ou l'octroi d'un congé rémunéré pour comparution judiciaire.

Distinguer clairement les situations de convocation officielle (absence protégée) des démarches judiciaires volontaires (congé ordinaire nécessaire).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-16 Code du travail	Liste exhaustive des motifs de congé extraordinaire
Art. L.233-11 Code du travail	Dispenses de service pour mandats légaux (assesseur tribunal du travail)
Art. L.233-16(3) Code du travail	Exemption de la période d'attente de 3 mois pour congés extraordinaires

La comparution devant une juridiction sur convocation officielle ne peut donner lieu à sanction disciplinaire ni à licenciement, mais elle ne relève pas du congé extraordinaire rémunéré. Les conventions collectives constituent la principale source de droits complémentaires en la matière. L'employeur doit archiver les justificatifs dans le dossier du salarié.

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.