

Les congés pour événements familiaux sont-ils rémunérés ?

Réponse courte

Les congés pour événements familiaux sont **rémunérés**. Pendant toute la durée de ce congé, le salarié conserve l'intégralité de sa rémunération habituelle, y compris les accessoires de salaire liés à la période d'absence, sauf disposition contractuelle plus favorable.

L'employeur ne peut ni refuser ni différer l'octroi du congé, et toute clause moins favorable que la loi est réputée nulle. La rémunération est donc garantie par la législation luxembourgeoise applicable.

Définition

Les congés pour événements familiaux 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 le mariage du salarié, la naissance d'un enfant, le décès d'un membre de la famille proche, le déménagement, ou encore la communion solennelle d'un enfant. Ils sont distincts des congés annuels payés et des autres types de congés spéciaux.

Questions fréquentes

Combien de jours de congé rémunéré selon le type d'événement familial ?

La durée varie selon l'événement : 3 jours pour le mariage du salarié, 2 jours pour la naissance d'un enfant, 3 jours en cas de décès du conjoint ou d'un enfant, et 1 jour pour le déménagement (une fois tous les trois ans), conformément à l'article L.233-16 du Code du travail.

L'employeur peut-il refuser un congé pour événement familial ?

Non, l'employeur ne peut ni refuser ni différer l'octroi du congé pour événement familial. Ces dispositions sont d'ordre public et toute clause contractuelle moins favorable que la loi est réputée nulle. Le salarié doit simplement informer l'employeur et fournir les justificatifs nécessaires.

Les congés pour événements familiaux sont-ils rémunérés au Luxembourg ?

Oui, les congés pour événements familiaux sont intégralement rémunérés au Luxembourg. Le salarié conserve l'intégralité de sa rémunération habituelle, y compris les accessoires de salaire, pendant toute la durée du congé selon l'article L.233-16 du Code du travail.

Qui peut bénéficier des congés pour événements familiaux rémunérés ?

Tout salarié lié par un contrat de travail (CDI ou CDD, temps plein ou temps partiel) peut bénéficier de ces congés rémunérés, à condition que l'événement corresponde aux situations énumérées par la loi (mariage, naissance, décès, déménagement, communion solennelle, etc.).

Conditions d'exercice

Pour bénéficier d'un congé pour événement familial, le salarié doit être lié par un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel. L'événement ouvrant droit au congé doit correspondre à l'une des situations énumérées par la loi. Le salarié doit informer l'employeur dans les meilleurs délais et fournir, sur demande, les justificatifs nécessaires (acte de naissance, certificat de mariage, certificat de décès, etc.). Le congé doit être pris au moment de l'événement ou dans un délai raisonnable, sauf disposition contraire prévue par la loi.

Modalités pratiques

La durée du congé varie selon la nature de l'événement, conformément à l'article [L.233-16](#) du Code du travail. Par exemple, le salarié bénéficie de trois jours pour son mariage, de deux jours pour la naissance d'un enfant, de trois jours en cas de décès du conjoint ou d'un enfant, et d'un jour pour le déménagement (une fois tous les trois ans). Pendant la durée du congé pour événement familial, le salarié conserve l'intégralité de sa rémunération habituelle, y compris les accessoires de salaire liés à la période d'absence (primes, indemnités, etc.), sauf disposition contractuelle plus favorable. L'employeur ne peut ni refuser l'octroi du congé ni en différer la prise, sauf accord exprès avec le salarié et dans le respect de la finalité du congé.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de formaliser la procédure de demande de congé pour événement familial dans le règlement interne ou dans une note de service, en précisant les modalités de notification et la liste des justificatifs acceptés. Une gestion rigoureuse des absences et la conservation des pièces justificatives sont essentielles pour garantir la conformité lors d'un contrôle de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)). Les employeurs doivent veiller à ne pas appliquer de traitement discriminatoire entre salariés placés dans des situations identiques. Toute clause contractuelle ou conventionnelle moins favorable que la loi est réputée nulle.

Cadre juridique

Le régime des congés pour événements familiaux est régi par l'article [L.233-16](#) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale confirme le caractère d'ordre public de ces dispositions, interdisant toute dérogation défavorable au salarié. Les modalités de rémunération et de justification sont précisées par la circulaire ministérielle du 12 juillet 2019 et les avis de l'Inspection du travail et des mines. Les conventions collectives peuvent prévoir des conditions plus favorables, mais jamais moins avantageuses que le minimum légal.

Vérifiez systématiquement la nature de l'événement et la conformité des justificatifs avant d'accorder le congé et la rémunération correspondante, afin d'éviter tout risque de contestation ultérieure ou de sanction administrative.

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.