

Quels événements ouvrent droit à un congé extraordinaire pour raisons personnelles ?

Réponse courte

Le **congé extraordinaire** est un congé légal rémunéré accordé au salarié confronté à un événement expressément prévu par l'**article L.233-16** du Code du travail. Il s'applique **sans condition d'ancienneté** ni période de carence et couvre des événements familiaux, personnels et institutionnels. L'employeur **ne peut ni le refuser ni le reporter**, à condition que le salarié fournisse les justificatifs requis.

Les durées varient de **1 à 10 jours** selon l'événement : 10 jours pour la naissance ou l'accueil d'un enfant en vue d'adoption, 3 jours pour le mariage du salarié ou le décès du conjoint, 5 jours pour le décès d'un enfant mineur ou pour les **soins à un proche**. Le congé est pris avec **pleine conservation du salaire** et est assimilé à du travail effectif pour l'ancienneté et les droits à congé.

Définition

Le congé extraordinaire pour raisons personnelles est un congé légal impératif, distinct du congé annuel et du congé pour raisons familiales. Il permet au salarié de s'absenter pour faire face à des événements de la vie personnelle, familiale ou institutionnelle limitativement énumérés par l'article L.233-16 du Code du travail. La liste est exhaustive et ne peut être étendue par accord individuel ou convention collective que dans un sens plus favorable.

Questions fréquentes

Comment demander un congé pour raisons personnelles et quelles sont les obligations ?

Le salarié doit informer l'employeur sans délai et fournir les justificatifs officiels requis (acte, convocation, attestation). Le congé doit être pris à la date de l'événement, est non fractionnable et obligatoirement rémunéré. L'employeur ne peut ni le refuser ni le reporter.

L'employeur peut-il refuser un congé extraordinaire et quelles sont ses obligations ?

Non, l'employeur ne peut pas refuser un congé extraordinaire si le salarié fournit les justificatifs officiels et respecte les conditions légales. L'employeur doit le rémunérer comme du temps de travail effectif et depuis 2023, indiquer le motif légal exact sur le bulletin de salaire.

Les congés extraordinaires pour participation institutionnelle sont-ils obligatoires ?

Oui, la participation à des réunions d'organes légaux (mutualités sociales, caisses de maladie, de pension, chambres professionnelles, etc.) ou en tant que juré/témoin donne droit obligatoirement au congé extraordinaire. La durée correspond au temps nécessaire selon la convocation officielle.

Qu'est-ce que le congé pour raisons personnelles au Luxembourg et qui peut en bénéficier ?

Le congé pour raisons personnelles, appelé congé extraordinaire, est un congé légal rémunéré accordé pour certains événements familiaux, personnels ou institutionnels prévus par l'article L.233-16 du Code du travail. Tout salarié au Luxembourg peut en bénéficier, sans condition d'ancienneté ni de type de contrat.

Que se passe-t-il si l'événement se produit pendant les congés ou un arrêt maladie ?

Si l'événement se produit pendant une période de congé ordinaire, celui-ci est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire. En revanche, si l'événement survient pendant un arrêt maladie du salarié, le congé extraordinaire n'est pas dû.

Quelles sont les spécificités du congé extraordinaire pour déménagement ?

Le congé déménagement donne droit à 2 jours ouvrables et ne peut être accordé qu'une fois tous les 3 ans auprès du même employeur. Exception : si le déménagement est motivé par des raisons professionnelles, cette limitation de 3 ans ne s'applique pas. Le salarié doit fournir un justificatif de changement d'adresse.

Quels événements donnent droit au congé extraordinaire et pour quelle durée ?

Les principaux événements sont : naissance/adoption d'un enfant (10 jours), mariage du salarié (3 jours), décès du conjoint ou enfant (3 jours), décès des parents (3 jours), mariage d'un enfant (1 jour), décès d'un frère/sœur/grand-parent (1 jour), déménagement (1 jour), première communion d'un enfant (1 jour), et participation à des audiences judiciaires ou réunions d'organes légaux.

Quels justificatifs fournir pour bénéficier du congé extraordinaire ?

Le salarié doit fournir des justificatifs officiels selon l'événement : acte de naissance, certificat de décès, acte de mariage, convocation judiciaire, justificatif de déménagement, etc. Ces documents doivent être remis à l'employeur sans délai pour bénéficier du congé.

Conditions d'exercice

La liste complète des événements ouvrant droit au congé extraordinaire est fixée par l'article [L.233-16](#) dans sa version du 29 juillet 2023.

Événement	Durée
Naissance d'un enfant (père/second parent)	10 jours (80 heures pour 40h/semaine)
Accueil d'un enfant < 16 ans en vue d'adoption	10 jours (80 heures)
Mariage du salarié	3 jours
Déclaration de partenariat du salarié	1 jour
Mariage d'un enfant	1 jour
Décès du conjoint, partenaire ou parent au 1er degré	3 jours
Décès d'un enfant mineur	5 jours
Décès d'un parent au 2e degré	1 jour
Déménagement (1 fois par 3 ans chez le même employeur)	2 jours
Force majeure familiale (maladie/accident)	1 jour par période de 12 mois
Soins à un proche pour raison médicale grave	5 jours par période de 12 mois

Modalités pratiques

Le salarié doit informer l'employeur sans délai et fournir les justificatifs appropriés.

Élément	Détail
Prise du congé	Au moment de l'événement, consécutivement (sauf naissance/adoption)
Naissance/adoption	Fractionnable, à prendre dans les 2 mois, préavis de 2 mois si possible
Rémunération	Pleine conservation du salaire
Période de carence	Aucune, dérogation à l'art. L.233-6
Congé pendant maladie	Non dû si l'événement se produit pendant un arrêt maladie
Congé pendant congé ordinaire	Le congé ordinaire est interrompu pendant le congé extraordinaire
Financement (naissance/adoption)	À charge de l'État à partir de la 17e heure

Pratiques et recommandations

Intégrer la liste exhaustive des congés extraordinaires dans le règlement intérieur ou la politique RH de l'entreprise pour que chaque manager connaisse les droits applicables.

Conserver une copie des pièces justificatives (acte de naissance, acte de décès, convocation, certificat médical) dans le dossier du salarié en cas de contrôle de l'[ITM](#).

Distinguer le congé extraordinaire du congé de faveur : seuls les motifs prévus par la loi ouvrent droit au congé automatique et rémunéré.

Vérifier la règle du déménagement : 2 jours tous les 3 ans chez le même employeur, sauf déménagement pour raisons professionnelles où la limitation triennale ne s'applique pas.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-16 (L. 29 juillet 2023)	Liste exhaustive des événements, durées, conditions
Art. L.233-16 , (3)	Absence de période de carence
Art. L.233-16 , (4)	Congés naissance/adoption : 80 heures fractionnables, délai de 2 mois
Art. L.233-6	Période de carence de 3 mois (inapplicable au congé extraordinaire)

Les congés liés à la naissance et à l'adoption ont été profondément réformés par la loi du 29 juillet 2023, passant de 2 jours à 10 jours fractionnables. Les congés de soins à un proche (5 jours) et de force majeure familiale (1 jour) ont été introduits par la loi du 15 août 2023 transposant la directive européenne sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

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.