

# Les congés spéciaux doivent-ils être déclarés à la sécurité sociale ?

## Réponse courte

Les congés spéciaux n'ont pas à être déclarés à la sécurité sociale au Luxembourg, à l'exception du congé pour force majeure familiale. Pour ce dernier, l'employeur doit effectuer une déclaration via la plateforme [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu) afin que le salarié puisse bénéficier de l'indemnisation par la [CNS](#).

Pour tous les autres congés spéciaux (mariage, naissance, décès, adoption, visite médicale prénatale, etc.), aucune déclaration spécifique à la sécurité sociale n'est requise. L'employeur doit simplement mentionner ces absences dans le registre du personnel et sur le bulletin de salaire, tout en conservant les justificatifs nécessaires.

## Définition

Les congés spéciaux désignent, au Luxembourg, les absences autorisées du salarié pour des événements familiaux ou personnels expressément prévus par le Code du travail. Sont notamment concernés le congé pour mariage, le congé pour naissance, le congé pour décès d'un proche, le congé pour adoption, le congé pour visite médicale prénatale, ainsi que le congé pour force majeure familiale. Ces congés sont distincts du congé de maladie, du congé annuel payé et du congé parental.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il gérer administrativement les congés spéciaux ?

L'employeur doit mentionner les congés spéciaux dans le registre du personnel et sur le bulletin de salaire, conserver les justificatifs nécessaires, et consigner l'octroi dans le dossier individuel du salarié. Aucune déclaration à la sécurité sociale n'est requise sauf pour le congé force majeure familiale.

### Les congés spéciaux doivent-ils être déclarés à la sécurité sociale au Luxembourg ?

Non, les congés spéciaux n'ont pas à être déclarés à la sécurité sociale au Luxembourg, à l'exception du congé pour force majeure familiale. Pour ce dernier, l'employeur doit effectuer une déclaration via [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu) pour que le salarié puisse bénéficier de l'indemnisation par la CNS.

### Que se passe-t-il si l'employeur ne déclare pas le congé pour force majeure familiale ?

Si l'employeur ne déclare pas le congé pour force majeure familiale via [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu) dans les délais impartis, le salarié ne pourra pas bénéficier de l'indemnisation par la CNS. Cette déclaration est obligatoire uniquement pour ce type de congé spécial.

### Quels sont les congés spéciaux concernés par l'absence de déclaration à la sécurité sociale ?

Tous les congés spéciaux sont exempts de déclaration à la sécurité sociale : congé pour mariage, naissance, décès d'un proche, adoption, visite médicale prénatale. Seul le congé pour force majeure familiale nécessite une déclaration spécifique via [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu).

## Conditions d'exercice

L'octroi des congés spéciaux est subordonné à la survenance d'un événement précis et à la présentation, par le salarié, des justificatifs requis (acte de naissance, certificat de mariage, attestation de décès, etc.). La durée et les modalités de prise de chaque congé spécial sont fixées par les articles 233 à 233-6 du Code du travail. L'employeur ne peut refuser l'octroi d'un congé spécial lorsque les conditions légales sont remplies. Le salarié doit informer l'employeur dans les délais prévus et fournir les pièces justificatives nécessaires.

## Modalités pratiques

Les congés spéciaux sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, au calcul des congés payés et à la protection contre le licenciement. Durant ces périodes, la rémunération du salarié est maintenue par l'employeur. Contrairement au congé de maladie ou au congé pour raisons familiales, les congés spéciaux ne donnent pas lieu à une déclaration spécifique auprès de la Caisse nationale de santé (CNS) ou d'un autre organisme de sécurité sociale. L'employeur n'a pas l'obligation de notifier la prise d'un congé spécial à la sécurité sociale, sauf dans le cas particulier du congé pour force majeure familiale, qui doit être déclaré via le système électronique MyGuichet.lu pour l'obtention de l'indemnisation par la CNS. Pour les autres congés spéciaux, seule une mention dans le registre du personnel et sur le bulletin de salaire est requise.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de consigner systématiquement l'octroi des congés spéciaux dans le dossier individuel du salarié et de conserver les justificatifs pendant la durée légale de conservation des documents sociaux. L'employeur doit veiller à distinguer clairement les congés spéciaux des autres types d'absences dans la gestion administrative et la paie. En cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou de litige, la traçabilité des congés spéciaux et la conformité des justificatifs sont essentielles. Pour le congé pour force majeure familiale, l'employeur doit effectuer la déclaration via la plateforme MyGuichet.lu dans les délais impartis afin de permettre au salarié de bénéficier de l'indemnisation par la CNS.

## Cadre juridique

Les règles relatives aux congés spéciaux sont fixées par les articles 233 à 233-6 du Code du travail luxembourgeois, modifiés par la loi du 15 décembre 2023 portant réforme des congés spéciaux. Les modalités de déclaration du congé pour force majeure familiale sont précisées par le règlement grand-ducal du 17 mars 2023 relatif à la procédure de demande et d'indemnisation. Les obligations de tenue du registre du personnel et de conservation des documents sont prévues par l'article L.140-1 du Code du travail. La jurisprudence nationale confirme l'absence d'obligation de déclaration à la sécurité sociale pour les congés spéciaux, à l'exception du congé pour force majeure familiale.

Vérifiez systématiquement la nature du congé spécial octroyé afin d'identifier les éventuelles obligations déclaratives spécifiques, notamment pour le congé pour force majeure familiale, et assurez-vous de la conservation des justificatifs en cas de contrôle.

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.