Combien de jours de congé pour événements familiaux sont prévus au Luxembourg ?

Réponse courte

Le nombre de jours de **congé extraordinaire** au **Luxembourg** varie selon l'événement : **5 jours** pour décès d'un enfant mineur, **3 jours** pour décès du conjoint/partenaire ou d'un parent au premier degré (y compris beau-père et belle-mère), **1 jour** pour décès d'un parent au deuxième degré, **3 jours** pour mariage du salarié, **1 jour** pour déclaration de partenariat, **1 jour** pour mariage d'un enfant, **10 jours** pour naissance ou adoption d'un enfant (père ou second parent), **2 jours** pour déménagement (une fois par 3 ans chez le même employeur), **1 jour/an** pour force majeure familiale urgente, et **5 jours/an** pour soins à un membre de la famille en situation médicale grave. Ces congés sont **rémunérés à 100%** et doivent être pris au moment de l'événement, sauf pour naissance/adoption où ils peuvent être pris dans les 2 mois.

Définition

Le **congé extraordinaire** au **Grand-Duché de Luxembourg** est un congé exceptionnel accordé aux salariés à l'occasion de certains événements familiaux majeurs, tels que mariage, décès d'un proche ou naissance d'un enfant. Ce congé, distinct du congé ordinaire, vise à permettre au salarié travaillant au **Luxembourg** de faire face à des situations personnelles importantes tout en maintenant sa **rémunération complète**.

Ce droit est prévu par l'article **L.233-16** **du Code du travail luxembourgeois** et s'applique à tous les salariés des **entreprises luxembourgeoises**, y compris les **frontaliers**, indépendamment de leur ancienneté ou du type de contrat, dès la survenance d'un événement éligible.

Questions fréquentes

Combien de jours de congé extraordinaire sont accordés pour événements familiaux au Luxembourg ?

Les durées varient selon l'événement (article L.233-16 du Code du travail) : 5 jours pour décès d'un enfant mineur, 3 jours pour décès du conjoint/partenaire ou d'un parent au premier degré (y compris beau-père et belle-mère), 1 jour pour décès d'un parent au deuxième degré, 3 jours pour mariage du salarié, 1 jour pour déclaration de partenariat, 1 jour pour mariage d'un enfant, 10 jours pour naissance ou adoption, 2 jours pour déménagement (une fois par 3 ans chez le même employeur).

Existe-t-il des congés extraordinaires pour prendre soin d'un proche malade au Luxembourg ?

Oui, le Code du travail luxembourgeois prévoit 1 jour par an pour force majeure familiale urgente et 5 jours par an pour soins à un membre de la famille ou du ménage en raison d'une maladie grave. Ces congés sont rémunérés à 100 % et s'appliquent à tous les salariés y compris les frontaliers, sans condition d'ancienneté.

Les travailleurs frontaliers bénéficient-ils des congés extraordinaires luxembourgeois ?

Oui, tous les salariés liés par un contrat de travail luxembourgeois bénéficient des congés extraordinaires, qu'ils soient résidents ou frontaliers (France, Belgique, Allemagne). Le principe d'égalité de traitement prévu par l'article L.241-1 du Code du travail s'applique uniformément. Ces droits doivent être consignés dans le dossier individuel pour les contrôles de l'ITM.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quand les congés extraordinaires doivent-ils être pris au Luxembourg ?

Les congés extraordinaires doivent en principe être pris au moment de l'événement. Exception : pour la naissance ou l'adoption d'un enfant, le congé de 10 jours peut être pris dans les 2 mois suivant l'événement, de manière fractionnée selon accord avec l'employeur. Ces congés sont rémunérés à 100 % et ne peuvent pas être récupérés par l'employeur.

Quels justificatifs l'employeur peut-il exiger pour les congés extraordinaires au Luxembourg ?

L'employeur peut exiger un justificatif officiel approprié : acte de décès, acte de mariage, certificat de naissance, attestation notariée, etc. Pour les frontaliers avec un PACS étranger, une inscription au répertoire civil luxembourgeois peut être requise. Les justificatifs étrangers sont acceptés s'ils sont officiels et traduits si nécessaire. L'absence de justificatif peut entraîner le refus du congé selon le droit luxembourgeois.

Conditions d’exercice

Le congé extraordinaire est ouvert à tout salarié lié par un **contrat de travail luxembourgeois**, qu'il soit CDI, CDD, temps plein ou temps partiel. L'événement doit concerner le salarié ou un membre de sa famille tel que défini par la **législation luxembourgeoise**.

Le salarié travaillant au **Luxembourg** doit informer l'employeur dans les meilleurs délais et fournir un **justificatif approprié** (acte de décès, acte de mariage, certificat de naissance) pour bénéficier du congé. L'absence de justificatif peut entraîner le refus du congé selon le **droit du travail luxembourgeois**.

Modalités pratiques

Durées légales au Luxembourg (article L.233-16 du Code du travail) :

Événement	Durée	Bénéficiaire
Décès d'un enfant mineur	5 jours	Le salarié
Décès conjoint, partenaire, parent 1er degré	3 jours	Le salarié (inclut beau-père/belle-mère)
Décès parent 2e degré	1 jour	Le salarié ou son conjoint/partenaire
Naissance ou adoption d'un enfant	10 jours	Père ou second parent reconnu
Mariage du salarié	3 jours	Le salarié
Déclaration de partenariat	1 jour	Le salarié
Mariage d'un enfant	1 jour	Le salarié
Déménagement	2 jours	Le salarié (1 fois/3 ans chez même employeur)
Force majeure familiale urgente	1 jour/an	Le salarié
Soins à membre famille/ménage (raison médicale grave)	5 jours/an	Le salarié

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités spécifiques au Luxembourg :

Les congés doivent être pris au moment de l'événement. Pour la naissance ou l'adoption, ils peuvent être pris dans les 2 mois. La **rémunération est maintenue à 100%** et ces congés ne sont pas récupérables par l'employeur. Pour les **frontaliers** avec PACS étranger, l'inscription au répertoire civil luxembourgeois peut être requise.

Pratiques et recommandations

Exiger systématiquement un justificatif officiel conforme au **droit luxembourgeois** (acte d'état civil, attestation notariée) et **consigner** chaque congé dans le dossier individuel pour les contrôles de l'**ITM Luxembourg**.

Informer les salariés et **frontaliers** des délais et documents requis, notamment pour les partenariats et mariages célébrés à l'étranger. Les justificatifs étrangers sont acceptés s'ils sont officiels et, si nécessaire, traduits.

Respecter l'égalité de traitement selon le **Code du travail luxembourgeois** : les résidents et frontaliers bénéficient des mêmes droits aux congés extraordinaires dans les **entreprises luxembourgeoises**.

Accompagner humainement les salariés, notamment en cas de décès. Former les équipes RH aux spécificités du **Grand-Duché** et tenir un **registre des congés extraordinaires** pour garantir la traçabilité.

Prévoir les remplacements nécessaires en anticipant les absences liées aux événements familiaux prévisibles (mariage, naissance).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-16 du Code du travail (tel que modifié par L. 3 août 2010, L. 15 décembre 2017, L. 29 juillet 2023 et L. 15 août 2023)	Liste et durées des congés extraordinaires pour événements familiaux
Art. L.233-17 du Code du travail	Modalités de prise des congés extraordinaires et pièces justificatives requises

Le **non-respect** des obligations légales au **Luxembourg** peut entraîner la perte du droit au congé. L'employeur au **Grand-Duché** doit veiller à la stricte application des règles pour garantir la sécurité juridique et l'égalité de traitement entre résidents et **frontaliers travaillant au Luxembourg**. Les congés extraordinaires constituent un droit fondamental dans le **droit du travail luxembourgeois** et ne peuvent être refusés si les conditions sont remplies.

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.