Quelle est la procédure et délais en cas de congé pour force majeure familiale ?

Réponse courte

Le salarié doit informer l'employeur **dès qu'il a connaissance** de la situation nécessitant son absence, oralement ou par écrit, en précisant le motif et la durée probable. Cette information doit être transmise avant le début de l'absence ou, si cela est impossible, dans les **plus brefs délais**. Le salarié doit fournir, dès que possible, un justificatif attestant de la gravité et du caractère imprévisible de l'événement (certificat médical ou attestation hospitalière).

La durée maximale du congé est d'**un jour ouvrable** par période de 12 mois, conformément à l'article L.233-16 point 9 du Code du travail. L'employeur **ne peut refuser** le congé si les conditions légales sont remplies, mais peut demander des pièces complémentaires pour vérifier la réalité de la situation.

L'absence de notification ou de justificatif peut entraîner la **requalification de l'absence en absence injustifiée**, avec les conséquences disciplinaires et financières qui en découlent. Toute contestation relève de la compétence du tribunal du travail.

Définition

Le **congé pour force majeure familiale** est un droit accordé au salarié confronté à une situation imprévisible et urgente liée à la maladie grave ou à un accident d'un membre de sa famille, rendant indispensable sa présence immédiate. Ce congé, introduit par la **loi du 15 août 2023** et prévu à l'article L.233-16 point 9, permet au salarié de faire face à des circonstances exceptionnelles sans que son absence soit considérée comme injustifiée. Il est distinct du congé pour raisons familiales et du congé aidant.

Questions fréquentes

Dans quel délai le salarié doit-il informer l'employeur d'une absence pour force majeure familiale au Luxembourg ?

Le salarié doit informer l'employeur dès qu'il a connaissance de la situation, oralement ou par écrit, avant le début de l'absence ou dans les plus brefs délais si cela est impossible. Cette notification peut être effectuée personnellement ou par l'intermédiaire d'une personne interposée.

L'employeur peut-il refuser un congé pour force majeure familiale au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne peut pas refuser le congé si les conditions légales sont remplies : un événement imprévisible, irrésistible et extérieur à la volonté du salarié affectant un proche. Un refus n'est justifié que si les conditions légales ne sont manifestement pas remplies.

Le congé pour force majeure familiale est-il rémunéré au Luxembourg ?

Oui, la rémunération normale est maintenue pendant le congé pour force majeure familiale et la période est assimilée à du travail effectif pour l'ancienneté, les congés payés et la sécurité sociale. Toute contestation relative à l'octroi ou au refus du congé relève de la compétence du tribunal du travail.

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

Quelle est la durée maximale du congé pour force majeure familiale au Luxembourg ?

La durée maximale est d'un jour ouvrable par période de 12 mois, conformément à l'article L.233-16 point 9 introduit par la loi du 15 août 2023. Ce congé est distinct du congé pour raisons familiales et du congé aidant, et ne peut être cumulé avec ces dispositifs pour un même événement.

Quels justificatifs l'employeur peut-il exiger pour un congé pour force majeure familiale au Luxembourg ?

L'employeur peut exiger un certificat médical ou une attestation hospitalière attestant de la gravité et du caractère imprévisible de l'événement, à fournir dès que la situation le permet. L'absence de justificatif peut entraîner la requalification de l'absence en absence injustifiée avec les conséquences disciplinaires et financières qui en découlent.

Conditions d’exercice

Le congé pour force majeure familiale est ouvert dès l'entrée en service, sans condition d'ancienneté, sous réserve que l'événement présente un caractère imprévisible et urgent.

Critère	Condition
Bénéficiaires	Tout salarié lié par un contrat de travail au Luxembourg
Ancienneté	Aucune condition requise
Membres de famille	Maladie grave ou accident d'un proche rendant la présence indispensable
Caractère de l'événement	Imprévisible, irrésistible et extérieur à la volonté du salarié
Durée maximale	1 jour ouvrable par période de 12 mois
Notification	Le plus tôt possible, avant ou au début de l'absence
Justificatif	Certificat médical ou attestation hospitalière dès que possible

Modalités pratiques

La notification peut être orale ou écrite ; le justificatif doit être fourni dans les meilleurs délais après l'absence.

Étape	Délai	Modalités
Notification employeur	Avant ou dès le début de l'absence	Orale ou écrite, personnellement ou par personne interposée
Justificatif	Dès que possible	Certificat médical ou attestation hospitalière
Durée maximale	1 jour par période de 12 mois	Non renouvelable au-delà de ce plafond
Rémunération	Maintien pendant le congé	Sauf disposition conventionnelle différente
Effets sur droits	Assimilé à du travail effectif	Pour l'ancienneté, les congés payés et la sécurité sociale

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

Pratiques et recommandations

Formaliser la demande de congé par écrit dès que possible, même si l'urgence impose un premier contact oral. Conserver une copie des justificatifs et des échanges relatifs à la demande pour prévenir tout litige ultérieur.

Traiter la demande avec diligence et confidentialité, en évitant toute discrimination ou sanction liée à l'exercice de ce droit. Le refus de l'employeur n'est justifié que si les conditions légales ne sont manifestement pas remplies.

Prévoir dans le règlement interne des modalités pratiques pour faciliter la gestion de ces absences urgentes, notamment la liste des justificatifs acceptés et les modalités de notification en cas d'impossibilité préalable. Une communication claire sur la procédure interne limite les malentendus.

Assurer la continuité du service en anticipant les remplacements possibles, sans toutefois conditionner l'octroi du congé aux nécessités organisationnelles de l'entreprise.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-16 point 9	Congé pour force majeure familiale (1 jour par période de 12 mois)
Loi du 15 août 2023	Introduction du congé pour force majeure familiale dans le Code du travail
Directive (UE) 2019/1158	Équilibre vie professionnelle/privée, base européenne du dispositif

L'absence de notification ou de justificatif peut entraîner la requalification de l'absence en absence injustifiée, avec les conséquences disciplinaires et financières qui en découlent. Toute contestation relative à l'octroi ou au refus du congé relève de la compétence du tribunal du travail.

Voir aussi

- Congé exceptionnel pour événements familiaux urgents
- Congé extraordinaire pour motif personnel et ses conditions

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.