

Qu'est-ce que le congé exceptionnel pour événements familiaux urgents ?

Réponse courte

Le congé exceptionnel pour événements familiaux urgents est un droit permettant au salarié de s'absenter du travail en cas d'événement familial grave, imprévu et urgent, nécessitant sa présence immédiate auprès d'un membre de sa famille ou de son ménage. Il concerne des situations telles qu'une maladie grave, un accident ou toute circonstance assimilée, et se distingue des congés pour événements familiaux **prévisibles** (mariage, naissance, décès).

Ce congé est limité à **un jour ouvrable** par période de 12 mois, prévu à l'article [L.233-16](#) point 9 du Code du travail (force majeure familiale). Le salarié doit informer l'employeur **dès que possible**, fournir des justificatifs attestant du caractère urgent et grave de la situation, et la rémunération normale est **maintenue** pendant la suspension du contrat de travail.

L'employeur ne peut refuser le congé si les conditions légales sont remplies. En cas de contestation, le litige relève de la compétence du **tribunal du travail**.

Définition

Le **congé exceptionnel pour événements familiaux urgents** est le congé prévu à l'article [L.233-16](#) point 9 du Code du travail, dit congé pour **force majeure familiale**, introduit par la loi du 15 août 2023. Il est accordé au salarié confronté à une situation imprévisible et urgente — maladie grave, accident ou circonstance assimilée — concernant un membre de sa famille et rendant indispensable sa présence immédiate. Il se distingue des congés extraordinaires pour événements prévisibles (mariage, naissance, décès) prévus aux points 1 à 8 du même article.

Questions fréquentes

Ce congé exceptionnel pour urgences familiales se distingue-t-il des autres congés extraordinaires au Luxembourg ?

Oui, il se distingue des congés extraordinaires prévus aux points 1 à 8 de l'article [L.233-16](#) (mariage, naissance, décès, etc.) qui couvrent des événements prévisibles et ont des durées spécifiques. Le congé pour force majeure familiale (point 9) est dédié aux seules urgences imprévisibles et ne peut être cumulé avec les autres congés extraordinaires pour un même événement.

L'employeur peut-il refuser le congé exceptionnel pour urgences familiales au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne peut pas refuser ce congé si les conditions légales sont réunies : nature urgente, grave et imprévisible de l'événement, affectant la famille ou le ménage. Tout refus injustifié doit être motivé par écrit, et le litige relève de la compétence du tribunal du travail.

Le congé exceptionnel pour urgences familiales est-il imputé sur le congé annuel ordinaire au Luxembourg ?

Non, ce congé n'est pas imputé sur le congé annuel légal : les deux droits sont cumulatifs et indépendants. Le salarié conserve l'intégralité de ses jours de congé annuel lorsqu'il prend ce congé exceptionnel.

Qu'est-ce que le congé exceptionnel pour événements familiaux urgents au Luxembourg ?

Il s'agit du congé pour force majeure familiale prévu à l'article L.233-16 point 9, introduit par la loi du 15 août 2023, limité à un jour ouvrable par période de 12 mois. Ce congé couvre les situations imprévisibles et urgentes (maladie grave, accident) concernant un membre de la famille ou du ménage, distinctes des congés pour événements prévisibles comme le mariage ou un décès.

Quels justificatifs sont acceptables pour le congé exceptionnel pour urgences familiales au Luxembourg ?

Un certificat médical, une attestation hospitalière ou toute déclaration officielle attestant du caractère urgent et grave de la situation sont des justificatifs acceptables. Le salarié doit les fournir dès que la situation le permet, après notification immédiate à l'employeur dès connaissance de l'urgence.

Conditions d'exercice

Le congé est ouvert à tout salarié dès l'entrée en service, sous réserve que l'événement présente un caractère urgent, grave et imprévisible.

Critère	Condition
Bénéficiaires	Tout salarié lié par un contrat de travail au Luxembourg
Ancienneté	Aucune condition requise
Nature de l'événement	Maladie grave, accident ou circonstance assimilée urgente et imprévisible
Membres concernés	Famille ou ménage du salarié
Durée maximale	1 jour ouvrable par période de 12 mois
Notification	Dès que possible avant ou au début de l'absence
Justificatif	Certificat médical, attestation hospitalière ou déclaration officielle

Modalités pratiques

La demande doit être formulée au plus tôt ; les justificatifs sont à fournir dès que la situation le permet.

Étape	Délai	Modalités
Notification employeur	Dès connaissance de la situation	Oral ou écrit
Fourniture des justificatifs	Dès que possible	Certificat médical, attestation hospitalière
Durée du congé	1 jour ouvrable par période de 12 mois	Non cumulable pour un même événement
Rémunération	Maintien intégral pendant l'absence	Assimilé à du temps de travail effectif
Imputation	Non imputé sur le congé annuel légal	Les deux sont cumulatifs

Pratiques et recommandations

Mettre en place une procédure interne claire pour la gestion des demandes de congé exceptionnel urgents, incluant les modalités de notification, la liste des justificatifs acceptés et les délais de transmission. Une communication transparente sur les droits et obligations contribue à limiter les contestations.

Traiter les demandes avec diligence et confidentialité, en tenant compte du caractère sensible des situations concernées. Conserver une trace écrite de toutes les communications et justificatifs relatifs à la demande.

Motiver par écrit tout refus d'octroi et le notifier au salarié dans les meilleurs délais. En cas de doute sur l'éligibilité de l'événement, consulter le service du personnel ou un conseiller juridique spécialisé avant de statuer.

Distinguer ce congé des autres congés extraordinaires prévus aux points 1 à 8 de l'article [L.233-16](#) : il ne peut être cumulé avec eux pour un même événement.

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	Base européenne du dispositif d'équilibre vie professionnelle/privée

Conserver une trace écrite de toutes les communications et justificatifs relatifs à la demande de congé exceptionnel pour événements familiaux urgents afin de prévenir tout litige ultérieur. Toute contestation relative à l'octroi ou au refus du congé relève de la compétence du tribunal du travail.

Voir aussi

- [Congé extraordinaire pour motif personnel et ses conditions](#)
- [Procédure et délais pour le congé pour force majeure familiale](#)

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.