Le congé exceptionnel est-il rémunéré ou sans solde ?

Réponse courte

Le congé exceptionnel au Luxembourg est **obligatoirement rémunéré** : l'employeur doit maintenir l'intégralité de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé normalement, y compris le **salaire de base** et les **accessoires de salaire** à caractère fixe et permanent. Cette obligation découle de l'article L.233-16 du Code du travail, dont les dispositions sont d'**ordre public**.

Aucun prélèvement sur le solde de congés ordinaires ou sur la rémunération n'est autorisé. Le congé exceptionnel **ne peut pas être remplacé** par une indemnisation forfaitaire, une récupération ultérieure ou une déduction sur d'autres droits à congé. Toute clause contractuelle ou conventionnelle prévoyant un congé exceptionnel non rémunéré est **nulle de plein droit**.

Les droits à **ancienneté** et à **congé annuel** ne sont pas affectés par la prise d'un congé exceptionnel : la période est assimilée à du temps de travail effectif. L'employeur ne peut ni refuser le congé ni l'imputer sur les congés payés dès lors que les conditions légales sont remplies.

Définition

Le **congé exceptionnel** est une autorisation d'absence accordée au salarié à l'occasion d'événements familiaux ou personnels expressément prévus par l'article L.233-16 du Code du travail luxembourgeois. Il s'agit d'un congé distinct du congé ordinaire payé, octroyé pour des motifs tels que **mariage**, **décès** d'un proche, **naissance** d'un enfant, **déménagement**, ou autres situations énumérées de manière limitative par la loi. La durée du congé varie selon la nature de l'événement.

Questions fréquentes

Le congé exceptionnel au Luxembourg est-il rémunéré ou sans solde ?

Le congé exceptionnel est obligatoirement rémunéré : l'employeur doit maintenir l'intégralité de la rémunération habituelle, incluant le salaire de base et les accessoires à caractère fixe et permanent, conformément à l'article L.233-16 dont les dispositions sont d'ordre public. Aucun prélèvement sur le solde de congés ordinaires n'est autorisé.

Le congé exceptionnel est-il pris en compte pour le calcul de l'ancienneté au Luxembourg ?

Oui, la période de congé exceptionnel est assimilée à du temps de travail effectif et n'affecte pas les droits à l'ancienneté ni au congé annuel. Les deux droits sont cumulatifs et indépendants : le salarié conserve l'intégralité de son solde de congés annuels.

Pour quels événements le congé exceptionnel est-il accordé au Luxembourg ?

Le congé exceptionnel est accordé pour des événements familiaux ou personnels expressément prévus par l'article L.233-16 : mariage, décès d'un proche, naissance d'un enfant, déménagement et autres situations limitativement énumérées par la loi. La durée varie selon la nature de l'événement.

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

Quelles sanctions risque un employeur qui refuse ou restreint un congé exceptionnel au Luxembourg ?

Les abus et refus injustifiés exposent l'employeur à des sanctions civiles et à des dommages-intérêts, conformément à l'article L.233-20 qui prévoit des sanctions pénales de 251 à 5 000 euros. Les conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables mais jamais moins avantageuses que la loi.

Une clause contractuelle peut-elle prévoir un congé exceptionnel non rémunéré au Luxembourg ?

Non, toute clause contractuelle ou conventionnelle prévoyant un congé exceptionnel non rémunéré est nulle de plein droit, conformément aux dispositions d'ordre public de l'article L.233-16. Le congé exceptionnel ne peut pas non plus être remplacé par une indemnisation forfaitaire, une récupération ultérieure ou une déduction sur d'autres droits à congé.

Conditions d’exercice

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté ou son type de contrat, bénéficie du congé exceptionnel rémunéré dès lors qu'il justifie de l'événement ouvrant droit.

Critère	Condition
Bénéficiaires	Tout salarié (CDI, CDD, temps plein, temps partiel, cadre, non-cadre)
Ancienneté	Aucune condition requise
Justification	Pièces justificatives selon l'événement (acte de naissance, certificat de décès, etc.)
Délai de prise	Au moment de l'événement ou dans un délai raisonnable
Rémunération	100 % de la rémunération habituelle (salaire de base + accessoires fixes)
Imputation	Non imputé sur le congé annuel légal
Refus	Impossible si conditions légales remplies

Modalités pratiques

L'employeur maintient la rémunération intégrale pendant la durée du congé exceptionnel ; aucune récupération n'est possible.

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

Élément	Règle
Salaire de base	Maintenu intégralement pendant toute la durée du congé
Accessoires fixes	Primes et avantages à caractère permanent maintenus
Congé annuel	Non affecté (les deux droits sont cumulatifs)
Ancienneté	Non interrompue (période assimilée à du travail effectif)
Récupération	Interdite
Indemnité forfaitaire	Ne peut remplacer le congé rémunéré
Nullité des clauses	Toute clause limitant ce droit est nulle de plein droit

Pratiques et recommandations

Formaliser la demande de congé exceptionnel par écrit, accompagnée des justificatifs nécessaires, afin d'assurer la traçabilité et la conformité du dossier. Tenir un registre des congés extraordinaires accordés, distinct du registre des congés ordinaires.

Appliquer strictement les durées prévues par la loi pour chaque événement et ne pas exiger de récupération des heures d'absence. En cas de doute sur l'éligibilité d'un événement ou la durée applicable, se référer strictement à la liste légale.

Informer les salariés de leurs droits au congé exceptionnel dès l'embauche et à chaque mise à jour légale. Les conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables, mais jamais moins avantageuses que la loi.

Éviter toute pression visant à dissuader la prise de congé ou à en réduire la durée : les abus ou refus injustifiés exposent l'employeur à des sanctions civiles et à des dommages-intérêts.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-16	Liste exhaustive des événements ouvrant droit au congé extraordinaire et durées
Art. L.233-20	Sanctions pénales en cas de violation (251 à 5 000 €)

L'octroi du congé exceptionnel rémunéré ne peut en aucun cas être remplacé par une indemnisation forfaitaire, une récupération ultérieure ou une déduction sur d'autres droits à congé. Toute pratique contraire expose l'employeur à un risque contentieux devant le tribunal du travail.

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

Voir aussi

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

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.