

# Quelles protections juridiques pour le salarié prenant un congé extraordinaire ?

## Réponse courte

Le salarié prenant un **congé extraordinaire** bénéficie d'une **protection juridique renforcée** : l'employeur ne peut refuser l'octroi du congé si les conditions légales sont remplies, ni l'imputer sur le **congé annuel payé**, ni le remplacer par une **indemnité compensatoire**. Toute clause contractuelle ou conventionnelle limitant ce droit est **nulle de plein droit**.

Le salarié conserve l'intégralité de sa **rémunération normale** et est **protégé contre le licenciement** pendant la période de congé, sauf faute grave indépendante de la prise du congé. Toute **discrimination ou sanction** liée à l'exercice de ce droit expose l'employeur à des sanctions pénales de **251 à 2 500 euros** (personnes physiques), jusqu'à **5 000 euros** pour les personnes morales.

En cas de licenciement illégal, le salarié dispose d'une **procédure d'urgence** devant le président du tribunal du travail dans les **15 jours** pour obtenir la nullité du licenciement et le maintien du contrat.

## Définition

Le **congé extraordinaire** est un **congé légal** accordé au salarié pour des **événements familiaux ou personnels** expressément prévus par l'article L.233-16 du Code du travail luxembourgeois. Il concerne des situations telles que le **mariage** (3 jours), la **naissance d'un enfant** (10 jours pour le second parent), le **décès d'un proche** (1 à 5 jours selon le lien), le **déménagement** (2 jours), l'**adoption** (10 jours), le **congé d'aidant** (5 jours) et le **congé pour force majeure** (1 jour).

Ce congé est distinct du congé annuel payé et rémunéré à **100 %** du salaire habituel. La durée varie selon la nature de l'événement, conformément aux dispositions légales.

## Questions fréquentes

### Le congé extraordinaire est-il déduit du congé annuel payé du salarié au Luxembourg ?

Non, le congé extraordinaire ne peut pas être imputé sur le congé annuel payé. Les deux droits sont cumulatifs et doivent être gérés séparément par l'employeur.

### Quelle procédure s'applique en cas de licenciement illégal pendant un congé extraordinaire au Luxembourg ?

Le salarié dispose d'un recours d'urgence devant le président du tribunal du travail dans les 15 jours suivant la notification du licenciement. Ce dernier peut prononcer la nullité du licenciement et ordonner le maintien du contrat de travail par une ordonnance exécutoire par provision.

### Quelle rémunération le salarié perçoit-il pendant un congé extraordinaire au Luxembourg ?

Le salarié conserve l'intégralité de sa rémunération normale, incluant le salaire de base et les primes fixes, pendant toute la durée du congé extraordinaire. L'indemnité compensatoire ne peut pas se substituer au congé rémunéré.

### Quelles sanctions pénales encourt un employeur qui viole les droits liés au congé extraordinaire au Luxembourg ?

Un employeur personne physique risque une amende de 251 à 2 500 euros, et une personne morale jusqu'à 5 000 euros. En cas de récidive dans les deux ans, les montants sont doublés conformément à l'article L.233-20 du Code du travail.

### Un salarié doit-il justifier d'une ancienneté minimale pour bénéficier du congé extraordinaire au Luxembourg ?

Non, aucune condition d'ancienneté n'est requise. Tout salarié lié par un contrat de travail au Luxembourg bénéficie des protections attachées au congé extraordinaire dès son entrée en service, sous réserve de fournir les justificatifs appropriés.

### Un salarié en congé extraordinaire au Luxembourg peut-il se voir opposer un refus de l'employeur ?

Non, l'employeur ne peut pas refuser le congé extraordinaire lorsque les conditions légales sont remplies et que le salarié fournit les justificatifs requis. Toute clause contractuelle ou conventionnelle visant à limiter ou supprimer ce droit est nulle de plein droit en vertu de l'article L.233-16 du Code du travail.

## Conditions d'exercice

Tout salarié bénéficie des protections attachées au congé extraordinaire dès l'entrée en service, sans condition d'ancienneté.

Critère	Condition
Bénéficiaires	Tout salarié lié par un contrat de travail au Luxembourg
Ancienneté	Aucune condition requise
Droit immédiat	Dès l'entrée en service
Justification	Certificats ou actes officiels selon la nature de l'événement
Prise du congé	Au moment de l'événement ou dans un délai raisonnable
Notification	Dans les meilleurs délais possibles
Nullité des clauses contraires	Toute clause limitant ou supprimant ce droit est nulle de plein droit

## Modalités pratiques

Les protections s'appliquent automatiquement dès que les conditions légales sont remplies et les justificatifs fournis.

Élément	Règle
Rémunération	Maintien intégral (salaire de base + primes fixes)
Congé annuel	Non imputé (les deux droits sont cumulatifs)
Indemnité compensatoire	Ne peut remplacer le congé rémunéré
Protection licenciement	Interdiction de notifier la résiliation pendant le congé
Nullité licenciement illégal	Nulle et sans effet si prononcé en violation de la protection
Procédure d'urgence	Saisine du président du tribunal du travail dans les 15 jours
Ordonnance de maintien	Exécutoire par provision, appel possible dans les 15 jours

## Pratiques et recommandations

**Mettre en place** une procédure interne claire et accessible pour la gestion des demandes de congé extraordinaire, incluant la liste exhaustive des justificatifs requis pour chaque type d'événement. Former systématiquement les managers à ces obligations légales.

**Documenter** rigoureusement chaque demande et chaque décision prise. Interdire toute pression visant à dissuader la prise de congé : toute sanction directe ou indirecte liée à l'exercice de ce droit expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales importantes.

**Assurer** une stricte égalité de traitement entre tous les salariés : les mêmes délais de notification et les mêmes critères d'éligibilité s'appliquent à tous sans distinction d'ancienneté, de statut ou de type de contrat.

**Conserver** tous les éléments de preuve (notifications, justificatifs, décisions) pour se prémunir en cas de contestation. En cas de litige, une médiation préalable via l'[ITM](#) est recommandée avant saisine du tribunal du travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.233-16</a>	Définition exhaustive des congés extraordinaires et durées
Art. <a href="#">L.233-20</a>	Sanctions pénales (251 à 5 000 €, récidive doublée dans les 2 ans)
Loi du 15 août 2023	Congés aidant et force majeure familiale
Loi du 29 juillet 2023	Adaptation du système et extension du congé de paternité

Le non-respect des protections attachées au congé extraordinaire expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales importantes, à l'annulation judiciaire de ses décisions et à des dommages-intérêts. La jurisprudence luxembourgeoise est particulièrement protectrice des droits des salariés en matière de congés extraordinaires.

## Voir aussi

- [Congé extraordinaire pour motif personnel et ses conditions](#)
- [Congés bénéficiant d'une protection contre le licenciement](#)

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.