Quel est le congé extraordinaire pour motif personnel et ses conditions ?

Réponse courte

Le congé extraordinaire pour motif personnel est un **congé rémunéré** prévu à l'article L.233-16 du Code du travail luxembourgeois, accordé à l'occasion de certains événements familiaux ou personnels strictement énumérés par la loi. Les principaux événements et durées sont : **mariage du salarié** (3 jours), **naissance ou adoption** (10 jours pour le père ou second parent), **décès du conjoint ou enfant mineur** (3 jours), **déménagement** (2 jours par période de 3 ans) et **décès d'un parent de 1er degré** (1 jour).

Ce congé est **distinct du congé légal ordinaire** et n'impacte ni l'ancienneté, ni les droits à congé annuel du salarié. Il est ouvert à tout salarié dès l'entrée en service, sans condition d'ancienneté, dès lors que l'événement est justifié par les pièces appropriées.

L'employeur **ne peut ni refuser ni reporter** le congé, sauf contestation sur la réalité de l'événement ou l'éligibilité du salarié. Toute demande doit être formalisée par écrit et enregistrée séparément des congés ordinaires.

Définition

Le **congé extraordinaire pour motif personnel** est un congé légal prévu par l'article L.233-16 du Code du travail luxembourgeois, accordé à l'occasion d'événements familiaux ou personnels affectant le salarié. Il s'agit d'une **absence rémunérée**, distincte du congé légal ordinaire, dont la durée et les motifs sont strictement énumérés par la loi. Ce congé vise à permettre au salarié de faire face à des situations exceptionnelles sans perte de rémunération ni impact sur l'ancienneté.

Questions fréquentes

Combien de jours de congé extraordinaire un salarié a-t-il droit en cas de décès du conjoint ou d'un parent au premier degré au Luxembourg ?

Le salarié bénéficie de 3 jours ouvrables en cas de décès du conjoint, partenaire ou parent de premier degré. En cas de décès d'un enfant mineur, ce droit est porté à 5 jours ouvrables.

L'employeur peut-il refuser un congé extraordinaire pour motif personnel si les conditions légales sont remplies au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne peut ni refuser ni reporter le congé dès lors que les conditions légales sont remplies et que le salarié fournit les justificatifs appropriés. Seule une contestation sur la réalité de l'événement ou l'éligibilité du salarié peut justifier un examen complémentaire.

Le congé extraordinaire pour motif personnel est-il imputable sur le congé annuel légal au Luxembourg ?

Non, le congé extraordinaire est distinct du congé annuel légal et ne peut pas être déduit de ce dernier. Les deux droits sont cumulatifs et doivent être suivis séparément dans les registres de l'employeur.

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

Les conventions collectives peuvent-elles prévoir des durées inférieures à celles prévues par l'article L.233-16 pour le congé extraordinaire ?

Non, les conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent uniquement prévoir des dispositions plus favorables que la loi, jamais moins avantageuses. Les durées fixées par l'article L.233-16 constituent un plancher légal incompressible.

Quelle est la durée du congé extraordinaire accordé lors de la naissance d'un enfant au Luxembourg ?

Le père ou le second parent bénéficie de 10 jours ouvrables de congé extraordinaire à la naissance d'un enfant, conformément à l'article L.233-16 du Code du travail. Ce droit a été étendu à 10 jours par la loi du 29 juillet 2023.

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

Non, aucune condition d'ancienneté n'est exigée. Le droit est ouvert à tout salarié dès l'entrée en service, sous réserve que l'événement justificatif soit réel et établi par les pièces requises.

Conditions d’exercice

Les motifs et durées sont fixés de manière limitative par l'article L.233-16 et ne peuvent être réduits par accord individuel ou collectif.

Événement	Durée	Base légale
Mariage du salarié	3 jours ouvrables	Art. L.233-16 point 6
Partenariat déclaré du salarié	1 jour ouvrable	Art. L.233-16 point 6
Mariage ou partenariat d'un enfant	1 jour ouvrable	Art. L.233-16 point 3
Naissance d'un enfant (père/second parent)	10 jours ouvrables	Art. L.233-16 point 2
Adoption d'un enfant de moins de 16 ans	10 jours ouvrables	Art. L.233-16 point 7
Décès du conjoint, partenaire ou parent 1er degré	3 jours ouvrables	Art. L.233-16 point 5
Décès d'un enfant mineur	5 jours ouvrables	Art. L.233-16 point 8
Décès parent 2e degré ou allié 1er degré (hors foyer)	1 jour ouvrable	Art. L.233-16 point 1
Déménagement	2 jours ouvrables par période de 3 ans	Art. L.233-16 point 4

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

Modalités pratiques

Le salarié doit informer l'employeur dès connaissance de l'événement et fournir les pièces justificatives requises selon la nature de l'événement.

Élément	Règle
Notification employeur	Dès connaissance de l'événement, par écrit recommandé
Justificatifs	Acte de mariage, certificat de décès, acte de naissance selon l'événement
Prise du congé	Au moment de l'événement ou dans un délai raisonnable
Rémunération	100 % pendant la durée du congé
Ancienneté	Assimilée à du temps de travail effectif
Congé annuel	Non imputé (droits cumulatifs)
Refus	Impossible si conditions légales remplies

Pratiques et recommandations

Formaliser la demande de congé extraordinaire par écrit, accompagnée des justificatifs nécessaires, afin d'éviter tout litige ultérieur. Tenir un registre des congés extraordinaires accordés, distinct du registre des congés ordinaires.

Appliquer strictement les durées légales prévues pour chaque événement. En cas de doute sur l'interprétation d'un motif ou la durée applicable, se référer à la liste de l'article L.233-16 et à la jurisprudence nationale.

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

Conserver la documentation de chaque demande et décision pour prévenir les contentieux. Les 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 et durées du congé extraordinaire
Art. L.233-20	Sanctions pénales en cas de violation (251 à 5 000 €)
Loi du 29 juillet 2023	Extension du congé de paternité à 10 jours
Loi du 15 août 2023	Ajout du congé aidant et du congé force majeure familiale

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

Vérifier systématiquement la nature de l'événement et la qualité du bénéficiaire avant d'accorder le congé extraordinaire, car tout octroi indu non conforme à la loi engage la responsabilité de l'employeur. Les conventions collectives peuvent prévoir des durées plus favorables mais jamais inférieures à la loi.

Voir aussi

- Gestion d'un congé extraordinaire en cas de décès d'un proche
- Combien de jours de congé extraordinaire pour mariage au Luxembourg
- Protections juridiques pour le salarié prenant un congé extraordinaire

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.