Comment gérer un congé extraordinaire en cas de décès d'un proche ?

Réponse courte

Le congé extraordinaire en cas de décès d'un proche doit être accordé à tout salarié, sans condition d'ancienneté, selon la durée prévue par l'article L.233-16 en fonction du lien de parenté : **trois jours ouvrables** pour le décès du conjoint, du partenaire enregistré ou d'un parent au premier degré (père, mère, enfant) ; **un jour ouvrable** pour le décès d'un parent au deuxième degré (grand-parent, petit-enfant, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre, belle-fille).

Ce congé est **rémunéré à 100 %**, considéré comme temps de travail effectif et ne peut être imputé sur le congé annuel légal. Il doit être pris autour de la date des obsèques, **sans fractionnement ni report**. L'employeur ne peut s'opposer à l'octroi du congé si les conditions légales sont remplies.

Définition

Le **congé extraordinaire pour décès** d'un proche est un congé spécial accordé au salarié en cas de décès d'un membre de sa famille, conformément à l'article L.233-16 du Code du travail luxembourgeois. Ce congé vise à permettre au salarié d'assister aux obsèques et de faire face aux conséquences immédiates du décès. Il s'agit d'un **droit impératif**, distinct du congé annuel, dont la durée varie selon le degré de parenté avec le défunt.

Questions fréquentes

Combien de jours de congé extraordinaire un salarié obtient-il en cas de décès d'un proche au Luxembourg ?

La durée dépend du lien de parenté : 3 jours ouvrables pour le décès du conjoint, du partenaire enregistré ou d'un parent au premier degré (père, mère, enfant), et 1 jour ouvrable pour le décès d'un parent au deuxième degré (grand-parent, petit-enfant, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre, belle-fille). Ce droit est ouvert dès le premier jour de contrat, sans condition d'ancienneté.

L'employeur peut-il refuser d'accorder un congé extraordinaire pour décès d'un proche ?

Non, l'employeur ne peut pas refuser ce congé dès lors que les conditions légales sont remplies et que les justificatifs sont fournis. Il s'agit d'un droit impératif prévu par l'article L.233-16 du Code du travail, qui s'impose à l'employeur sans possibilité de dérogation.

Le congé extraordinaire pour décès est-il rémunéré au Luxembourg ?

Oui, le congé extraordinaire pour décès est rémunéré à 100 % du salaire habituel. Il est assimilé à du temps de travail effectif et ne peut en aucun cas être imputé sur le congé annuel légal du salarié.

Quand le congé extraordinaire pour décès doit-il être pris et peut-il être reporté ?

Le congé doit être pris autour de la date des obsèques et ne peut être ni fractionné ni reporté. L'employeur peut exiger la production d'un acte de décès ou d'un document attestant du lien de parenté, mais doit traiter la demande avec diligence et discrétion.

Une convention collective peut-elle prévoir des dispositions plus favorables que la loi pour le congé décès au Luxembourg ?

Oui, les conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables que celles fixées par l'article L.233-16, par exemple des durées de congé plus longues ou un périmètre familial étendu. En revanche, aucune disposition ne peut être moins favorable que le minimum légal.

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

Conditions d’exercice

La durée du congé extraordinaire pour décès dépend du degré de parenté avec le défunt.

Lien de parenté	Durée
Conjoint ou partenaire enregistré	3 jours ouvrables
Parent au 1er degré (père, mère, enfant)	3 jours ouvrables
Parent au 2e degré (grand-parent, petit-enfant, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre, belle-fille)	1 jour ouvrable
Condition d'ancienneté	Aucune — droit ouvert dès le 1er jour de contrat
Prise du congé	Autour des obsèques — non fractionnable, non reportable

Modalités pratiques

La procédure de demande et d'octroi du congé extraordinaire pour décès est simple et sans formalisme excessif.

Étape	Exigence
Notification	Le salarié informe l'employeur dès que possible, en précisant les dates souhaitées
Justificatif	L'employeur peut exiger un acte de décès ou un document attestant du lien de parenté
Rémunération	Maintien intégral du salaire — aucune réduction ni imputation sur le congé annuel
Refus injustifié	Saisine de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou du tribunal du travail

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser la demande par écrit**, même si la loi n'impose pas de forme particulière, afin de garantir la traçabilité et de prévenir tout litige.

L'employeur doit **traiter la demande avec diligence et discrétion**, en respectant la confidentialité des informations communiquées par le salarié.

Les conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositions **plus favorables**, mais jamais moins favorables que celles prévues par la loi. Il convient de vérifier l'existence de telles dispositions avant toute décision.

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

L'employeur ne peut s'opposer à l'octroi du congé dès lors que les conditions légales sont remplies et les justificatifs fournis.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-16 (L. 29 juillet 2023)	Congés extraordinaires : cas, durées et conditions d'octroi

Veillez à conserver une copie des justificatifs transmis et à consigner les échanges relatifs à la demande de congé, afin de prévenir tout litige ultérieur avec l'employeur.

Voir aussi

- Congé extraordinaire pour mariage au Luxembourg
- Congé décès : nombre de jours accordés au Luxembourg

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.