

Quels sont les congés spécifiques prévus par le droit du travail luxembourgeois ?

Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois prévoit, en complément du congé annuel légal de 26 jours ouvrables, une série de congés spéciaux répondant à des situations précises. Les **congés extraordinaires** de l'article L.233-16 couvrent les événements personnels avec maintien intégral du salaire : **10 jours** pour la naissance d'un enfant, 3 jours pour le mariage du salarié, 3 jours pour le décès du conjoint ou d'un parent au premier degré, 5 jours par période de 12 mois pour aider un proche malade.

S'y ajoutent des congés autonomes : le **congé pour raisons familiales** (12, 18 ou 5 jours par enfant selon son âge), le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie (5 jours ouvrables par cas et par an), le congé d'accueil en cas d'adoption (12 semaines), le **congé parental** (4 ou 6 mois à plein temps), le congé-formation et le congé culturel (12 jours par an). Ces congés sont de droit dès que les conditions légales sont remplies.

Définition

Les congés spécifiques désignent l'ensemble des absences autorisées que le Code du travail organise en dehors du congé annuel de récréation. Ils se répartissent en deux familles : les **congés extraordinaires**, liés à des événements ponctuels de la vie personnelle (naissance, mariage, décès, déménagement, force majeure familiale, aide à un proche), et les **congés spéciaux** dotés d'un régime propre, comme le congé pour raisons familiales, le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, le congé d'accueil, le congé parental, le congé-formation ou le congé culturel.

Chaque congé répond à une finalité distincte et obéit à ses propres conditions d'ouverture, de justification et d'indemnisation. Leur point commun est de constituer des droits du salarié : lorsque les conditions légales sont réunies, l'employeur ne dispose d'aucun pouvoir discrétionnaire pour en refuser le principe.

Conditions d'exercice

Chaque congé vise un bénéficiaire et un fait générateur précis, sans condition d'ancienneté pour les congés extraordinaires et le congé pour raisons familiales.

Congé	Bénéficiaire et fait générateur
Congés extraordinaires	Tout salarié confronté à un événement listé à l'article L.233-16 (naissance, mariage, partenariat, décès, déménagement, force majeure, aide à un proche)
Congé pour raisons familiales	Salarié ayant à charge un enfant de moins de 18 ans dont la maladie grave, l'accident ou une raison impérieuse de santé exige la présence d'un parent
Congé d'accompagnement	Salarié dont un parent au premier degré, un frère ou une sœur, le conjoint ou le partenaire souffre d'une maladie grave en phase terminale
Congé d'accueil	Parent salarié adoptant un enfant de moins de 12 ans, sur attestation du tribunal que la procédure d'adoption est introduite
Congé parental	Parent affilié de manière continue à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant les 12 mois précédant le congé, pour un enfant de moins de 6 ans
Congé-formation	Salarié comptant 6 mois d'ancienneté, pour suivre une formation éligible
Congé culturel	Acteur culturel affilié depuis 6 mois et comptant 6 mois d'ancienneté, invité à une manifestation culturelle de haut niveau

Modalités pratiques

Les durées et les circuits d'indemnisation varient fortement d'un congé à l'autre, entre charge directe de l'employeur, prise en charge par la [CNS](#) et remboursement par l'État.

Congé	Durée et indemnisation
Congés extraordinaires	De 1 à 10 jours selon l'événement, salaire intégralement maintenu par l'employeur
Congé pour raisons familiales	12 jours (enfant de 0 à moins de 4 ans), 18 jours (4 à moins de 13 ans), 5 jours (13 à 18 ans hospitalisé), indemnisé par la CNS
Congé d'accompagnement	5 jours ouvrables par cas et par an, fractionnables, assimilés à une incapacité de travail
Congé d'accueil	12 semaines, indemnité pécuniaire versée par la CNS
Congé parental	4 ou 6 mois à plein temps, 8 ou 12 mois à temps partiel, formes fractionnées possibles ; indemnité de la CAE entre 2 771,33 € et 4 618,88 € par mois pour un temps plein
Congé-formation	80 jours maximum sur la carrière, 20 jours par période de 2 ans, indemnité avancée par l'employeur et remboursée par l'État
Congé culturel	12 jours par an maximum, indemnité plafonnée au quadruple du salaire social minimum, remboursée par l'État

Pratiques et recommandations

Cartographier les congés spécifiques dans une procédure interne unique précisant, pour chacun, le fait générateur, les justificatifs exigibles et le circuit d'indemnisation.

Former les managers à distinguer les congés de droit, qui ne se refusent pas, des absences négociées comme le congé sans solde.

Documenter chaque demande et chaque justificatif dans le dossier du salarié afin de sécuriser les déclarations auprès de la [CNS](#) et de la CAE.

Anticiper l'impact organisationnel des congés longs, notamment le congé parental et le congé d'accueil, en préparant les remplacements dès la notification.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-16 du Code du travail	Liste et durées des congés extraordinaires, avec maintien intégral du salaire
Art. L.234-50 à L.234-55 du Code du travail	Congé pour raisons familiales : bénéficiaires, durées par âge, certificat médical, protection contre le licenciement
Art. L.234-56 à L.234-58 du Code du travail	Congé d'accueil de 12 semaines en cas d'adoption d'un enfant de moins de 12 ans
Art. L.234-59 à L.234-64 du Code du travail	Congé-formation : 80 jours de carrière, indemnité compensatoire remboursée par l'État
Art. L.234-10 à L.234-19 du Code du travail	Congé culturel : bénéficiaires, plafond de 12 jours par an, indemnité compensatoire
Art. L.234-43 à L.234-45 du Code du travail	Congé parental : conditions d'affiliation, formes et durées
Art. L.234-65 à L.234-67 du Code du travail	Congé d'accompagnement : 5 jours ouvrables par cas et par an

Les valeurs monétaires citées correspondent à la cote d'application 992,24 en vigueur depuis le 1er juin 2026. Les conventions collectives peuvent prévoir des congés supplémentaires ou des durées plus favorables. La liste ci-dessus couvre les congés du Code du travail les plus utilisés en gestion RH courante.

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.