L'employeur peut-il refuser un congé extraordinaire prévu par le Code du travail ?

Réponse courte

Non, les congés extraordinaires de l'article L.233-16 sont des congés **de droit** : dès que l'événement listé par la loi survient (naissance, mariage, décès d'un proche, déménagement, force majeure familiale, aide à un proche malade), le salarié y a droit avec **maintien intégral du salaire**, sans condition d'ancienneté et sans que l'employeur dispose d'un pouvoir d'appréciation, même pour des raisons d'organisation ou de service.

La loi elle-même fixe les seules limites : le congé doit en principe être pris **au moment de l'événement** et consécutivement à celui-ci, sans report sur le congé ordinaire ; il n'est pas dû si l'événement survient pendant une **maladie** du salarié ; les 10 jours de naissance ou d'accueil en vue d'adoption correspondent à 80 heures fractionnables à prendre dans les deux mois. Un refus injustifié expose l'employeur à une action devant le tribunal du travail.

Définition

Le **congé extraordinaire** est une dispense de travail rémunérée accordée pour des événements d'ordre personnel limitativement énumérés par l'article L.233-16 du Code du travail : un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré ou la déclaration de partenariat, deux jours pour un déménagement, trois jours pour le mariage du salarié ou le décès du conjoint ou d'un parent au premier degré, cinq jours pour le décès d'un enfant mineur, dix jours pour la naissance ou l'accueil d'un enfant en vue d'adoption.

S'y ajoutent un jour par période de douze mois pour **force majeure familiale** et cinq jours par période de douze mois pour apporter des soins ou une aide à un proche pour raison médicale grave. Le caractère de **droit du salarié** distingue ces congés des absences négociées, à la différence du congé sans solde qui suppose l'accord de l'employeur.

Conditions d’exercice

Le droit naît de la seule survenance de l'événement pendant la relation de travail, sans période d'attente ni ancienneté minimale.

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

Aspect	Règle applicable
Fait générateur	Événement limitativement listé à l'article L.233-16
Ancienneté	Aucune : la période d'attente de trois mois du congé annuel ne s'applique pas
Justificatif	Preuve de l'événement (acte d'état civil, certificat de décès, certificat médical pour l'aide à un proche)
Rémunération	Maintien intégral du salaire à charge de l'employeur
Marge de l'employeur	Aucune : ni refus, ni report, ni modification unilatérale des dates légalement fixées

Modalités pratiques

Le calendrier de prise est fixé par la loi et non par l'employeur, ce qui exclut tout arbitrage d'opportunité.

Situation	Règle de prise
Principe général	Prise au moment de l'événement et consécutivement à celui-ci, sans report sur le congé ordinaire
Jour coïncidant avec un dimanche, férié ou jour chômé	Report sur le premier jour ouvrable qui suit l'événement ou le terme du congé
Naissance et accueil en vue d'adoption	80 heures fractionnables (base 40 heures par semaine, prorata sinon), à prendre dans les deux mois de la naissance ou de l'emménagement de l'enfant
Événement pendant le congé annuel	Le congé ordinaire est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire
Événement pendant une maladie	Le congé extraordinaire n'est pas dû

Pratiques et recommandations

Traiter ces absences comme des constats et non comme des demandes à arbitrer : le rôle des RH se limite à vérifier l'événement et à décompter la durée légale.

Documenter les justificatifs dans le dossier du salarié pour sécuriser la paie, le salaire étant intégralement maintenu pendant le congé.

Paramétrer distinctement ces absences dans le SIRH afin qu'elles ne s'imputent jamais sur le congé annuel de récréation.

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

Consulter la liste complète des congés spécifiques du droit luxembourgeois lorsque l'événement invoqué ne figure pas à l'article L.233-16, un autre dispositif pouvant s'appliquer.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-16 du Code du travail	Liste des événements, durées, maintien intégral du salaire, règles de prise et fractionnement des congés de naissance et d'accueil
Art. L.233-6 du Code du travail	Période d'attente de trois mois du congé annuel, expressément écartée pour les congés extraordinaires
Art. L.233-9 du Code du travail	Principe de prise du congé annuel dans l'année de calendrier, dont le congé extraordinaire se distingue

Le refus d'un congé extraordinaire dû équivaut à une retenue injustifiée sur un droit légal : le salarié peut saisir le tribunal du travail pour obtenir le paiement des jours et, le cas échéant, des dommages et intérêts. Les conventions collectives peuvent prévoir des durées plus favorables.

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.