

La salariée bénéficie-t-elle d'un congé en cas de deuil périnatal au Luxembourg ?

Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas de congé dénommé « congé de deuil périnatal ». L'art. [L.233-16](#) accorde toutefois un **congé extraordinaire de 5 jours ouvrables** en cas de décès d'un enfant mineur (point 8), applicable aux deux parents salariés lorsque l'enfant est né vivant puis décédé.

En cas d'**incapacité de travail** consécutive, le régime maladie de l'art. [L.121-6](#) s'ajoute, avec une protection contre le licenciement jusqu'à **26 semaines**. Si le décès survient avant la naissance (mort in utero), la salariée relève du régime de **fausse couche**, soit l'arrêt maladie sur certificat médical. La protection renforcée de l'art. [L.337-1](#) reste applicable si la grossesse avait été notifiée. Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Définition

Le **deuil périnatal** désigne la perte d'un enfant survenant pendant la grossesse avancée, lors de l'accouchement ou dans les premiers jours de vie. En droit luxembourgeois du travail, il n'existe pas de catégorie juridique autonome ; la situation relève du **congé extraordinaire** pour décès d'un enfant mineur et, le cas échéant, du régime de l'**incapacité de travail** pour maladie.

Questions fréquentes

Comment l'employeur peut-il accompagner la salariée endeuillée ?

Il est recommandé d'accorder le congé extraordinaire sans exiger de justificatif immédiat, d'orienter la salariée vers un soutien psychologique via le médecin du travail, de sensibiliser l'encadrement direct et d'adapter les conditions de reprise en concertation avec le médecin du travail.

La salariée bénéficie-t-elle d'un congé en cas de deuil périnatal au Luxembourg ?

Le Code du travail ne prévoit pas de congé dénommé deuil périnatal. L'art. L. 233-16 accorde toutefois un congé extraordinaire de 5 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant mineur (point 8), applicable aux deux parents salariés lorsque l'enfant est né vivant puis décédé.

Le congé extraordinaire pour décès d'un enfant est-il rémunéré ?

Oui, le congé extraordinaire pour décès d'un enfant mineur est rémunéré par l'employeur. Il s'ajoute aux protections issues du régime maladie en cas d'incapacité de travail consécutive au deuil. La CNS prend ensuite le relais après la période de maintien du salaire.

Quel régime s'applique en cas de mort foetale in utero ?

Si le décès survient avant la naissance (mort in utero), la salariée relève du régime de la fausse couche, soit l'arrêt maladie sur certificat médical selon l'art. L. 121-6. La protection renforcée de l'art. L. 337-1 reste applicable si la grossesse avait été notifiée.

Une convention collective peut-elle prévoir un congé plus favorable ?

Oui, certaines conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables : jours supplémentaires de congé, accompagnement psychologique ou aménagement des conditions de retour. Il convient de vérifier la convention collective applicable dans l'entreprise pour identifier ces dispositions complémentaires.

Conditions d'exercice

Le régime applicable varie selon le moment du décès et le statut de la grossesse.

Situation	Droits applicables
Décès d'un enfant né vivant	5 jours ouvrables de congé extraordinaire (art. L.233-16 , point 8)
Mort foetale in utero	Arrêt maladie sur certificat médical (art. L.121-6)
Incapacité de travail consécutive	Protection contre le licenciement jusqu'à 26 semaines
Grossesse notifiée à l'employeur	Protection renforcée art. L.337-1 maintenue
Convention collective plus favorable	Jours supplémentaires ou accompagnement selon la CCT applicable

Modalités pratiques

La salariée doit informer l'employeur et fournir les justificatifs appropriés selon la situation.

Démarche	Détail
Information de l'employeur	Prévenir le jour même de l'absence, oralement ou par écrit
Justificatif pour congé extraordinaire	Produire un acte de décès de l'enfant
Certificat médical	Fournir dans les 3 jours si incapacité de travail complémentaire
Déclaration CNS	Transmettre le certificat à la CNS pour indemnisation en cas d'arrêt maladie
Retour au travail	Prévoir un entretien de reprise avec le service RH

Pratiques et recommandations

Accorder systématiquement le congé extraordinaire sans exiger de justificatif immédiat, le document officiel pouvant être produit ultérieurement.

Orienter la salariée vers un soutien psychologique par le biais du médecin du travail ou d'un dispositif d'accompagnement interne.

Sensibiliser l'encadrement direct aux enjeux du deuil périnatal pour éviter toute maladresse lors du retour de la salariée.

Adapter les conditions de reprise si nécessaire, en concertation avec le médecin du travail et la salariée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.233-16</u> , point 8	Congé extraordinaire de 5 jours pour décès d'un enfant mineur
Art. <u>L.121-6</u>	Incapacité de travail pour maladie : obligations et protection
Art. <u>L.337-1</u>	Protection contre le licenciement pendant la grossesse
Art. <u>L.338-2</u>	Maladie résultant de la grossesse

Le congé extraordinaire pour décès d'un enfant mineur est rémunéré par l'employeur. En cas d'arrêt maladie prolongé, l'indemnisation passe à la CNS après la période de maintien du salaire. Certaines conventions collectives offrent des dispositions plus généreuses qu'il convient de vérifier.

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.