

# Un agent de nettoyage a-t-il droit aux congés extraordinaires prévus par le Code du travail luxembourgeois ?

## Réponse courte

Un agent de nettoyage a droit aux **congés extraordinaires** prévus par le Code du travail luxembourgeois, conformément à l'article 15 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028. Cet article renvoie expressément à l'article **L.233-16** du Code du travail, qui liste les événements ouvrant droit à un congé exceptionnel rémunéré : mariage, naissance, décès d'un proche, déménagement, entre autres.

Ces congés s'ajoutent au congé annuel de récréation et ne sont pas décomptés du solde de **26 jours ouvrables** de base. Ils doivent être pris au moment de l'événement qui les justifie et ne peuvent être reportés. Le salarié doit informer son employeur dans les meilleurs délais et fournir les **justificatifs** correspondants.

## Définition

Les **congés extraordinaires** sont des jours de congé spéciaux rémunérés accordés à l'occasion d'événements personnels ou familiaux du salarié. L'article 15 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 garantit aux agents de nettoyage le bénéfice des congés prévus par l'article **L.233-16 du Code du travail**, sans restriction ni modification sectorielle, en complément du congé annuel légal.

## Conditions d'exercice

L'article **L.233-16** du Code du travail prévoit les congés extraordinaires suivants, applicables au secteur du nettoyage.

| Événement                         | Durée                      |
|-----------------------------------|----------------------------|
| Mariage du salarié                | 3 jours                    |
| Déclaration de partenariat        | 1 jour                     |
| Mariage d'un enfant               | 1 jour                     |
| Naissance ou adoption d'un enfant | 10 jours                   |
| Décès du conjoint ou partenaire   | 3 jours                    |
| Décès d'un parent au 1er degré    | 3 jours                    |
| Décès d'un parent au 2e degré     | 1 jour                     |
| Déménagement                      | 2 jours (1 fois par 3 ans) |

## Modalités pratiques

Les congés extraordinaires obéissent à des règles de prise et de justification spécifiques.

| Aspect                     | Détail  |
|----------------------------|---|
| Rémunération               | Intégrale (maintien du salaire)                             |
| Décompte                   | Non déduit du congé annuel de récréation                    |
| Moment de la prise         | Au moment de l'événement ou dans un délai raisonnable       |
| Justificatif               | Obligatoire (acte de naissance, de mariage, de décès, etc.) |
| Report                     | Non reportable  |
| Information de l'employeur | Dans les meilleurs délais                                   |

## Pratiques et recommandations

**Inform**er les salariés de l'existence et de la liste des congés extraordinaires dès l'embauche, notamment lors de la remise de la convention collective, prévient les oublis et les demandes tardives.

**Exiger** un justificatif pour chaque congé extraordinaire et le conserver dans le dossier personnel permet de documenter la conformité de l'absence.

**Vérifier** que le congé extraordinaire n'est pas déduit du solde de congé annuel dans le logiciel de paie garantit un traitement correct et évite les réclamations.

**Adapter** la planification des chantiers lorsqu'un salarié bénéficie d'un congé de naissance de 10 jours, car cette absence peut impacter la couverture opérationnelle.

## Cadre juridique

| Référence                                      | Objet  |
|--|--|
| Art. 15 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028   | Renvoi aux congés extraordinaires du Code du travail |
| Art. <u>L.233-16</u> du Code du travail        | Liste des congés extraordinaires                     |
| Art. 14.2 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 | Congé annuel de base (non impacté)                   |
| Art. <u>L.233-17</u> du Code du travail        | Conditions d'exercice des congés extraordinaires     |

La CCT ne prévoit pas de congés extraordinaires supplémentaires par rapport au Code du travail. Cependant, un accord individuel ou un règlement intérieur d'entreprise peut accorder des jours supplémentaires. Les durées mentionnées sont celles en vigueur au 30 mars 2026.

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.