



LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 17

**CONGÉS
EXTRAORDINAIRES -
CONGÉS SPÉCIAUX - ACCÈS
À DES FORMULES SOUPLES
DE TRAVAIL**

Fiche 17 - Congés extraordinaires - Congés spéciaux - Accès à des formules souples de travail

Mise à jour : août 2023

1. Les congés extraordinaires

1.1. Tableau récapitulatif

Les congés extraordinaires sont prévus par l'article L.233-16. du Code du travail.

N° de liste de l'art. L.233-16	Type de Congé	Nombre de jour(s)
Congés liés au décès d'un proche		
1.	Congé pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire	1 jour
5	Congé pour le décès du conjoint ou du partenaire, ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire	3 jours
8	Congé au décès d'un enfant mineur	5 jours
Congés liés au mariage/partenariat		
6	Congé pour le mariage du salarié	3 jours
6	Congé pour la déclaration de partenariat du salarié	1 jour
3	Congé pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant	1 jour
Autres circonstances		
2 et 7	Congé extraordinaire en cas de naissance d'un enfant (ou « congé de paternité ») ^[1] Congé d'adoption en cas d'adoption d'un enfant de moins de 16 ans	10 jours
4	Congé pour le déménagement	2 jours sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles

Les congés extraordinaires fractionnables[2]		
9	Absence pour raisons de force majeure[3]	1 jour fractionnable en heures entières sur une période d'occupation de 12 mois
10	Congé d'aidant[4]	5 jours fractionnables en heures entières sur une période d'occupation de 12 mois

1.2. Principes généraux applicables

A l'exception du congé de paternité / congé d'adoption, les congés extraordinaires doivent être pris au moment et consécutivement au moment de l'événement donnant droit au congé.

De cette règle générale découle les principes suivants :

- Le congé n'est pas dû si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du salarié.
- Le congé est dû si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit durant une période de congé ordinaire : dans ce cas, le congé ordinaire est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire.
- Lorsqu'un jour de congé extraordinaire tombe un dimanche, un jour férié légal, un jour ouvrable chômé ou un jour de repos compensatoire, il doit être reporté sur le premier jour ouvrable qui suit l'événement ou le terme du congé extraordinaire.

1.3. Dispositions particulières pour le congé de paternité / congé d'adoption

§ Ces congés sont fractionnables sur une période de 2 mois.

§ Ils doivent être pris dans les 2 mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

§ Le salarié doit informer préalablement l'employeur avec un délai de préavis de 2 mois des dates prévisibles auxquelles le salarié entend prendre ce congé.

- Cette information écrite doit être accompagnée d'une copie du certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement ou, le cas échéant, d'une pièce justificative attestant la date prévisible de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.
- Le délai de préavis ne s'applique pas si l'accouchement a lieu 2 mois avant la date présumée
- Si le salarié n'a pas respecté le délai de préavis de deux mois, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance de l'enfant à moins que l'employeur et le salarié se mettent d'accord pour recourir à une solution flexible, permettant au salarié de prendre le congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure en prenant en considération dans la mesure du possible les besoins du salarié et ceux de l'employeur.[5]

§ Ces congés sont partiellement pris en charge par l'Etat

- À partir du troisième jour (la 17^{ème} heure) ces congés sont à charge du budget de l'État.
- La demande de remboursement des salaires ainsi avancés est adressée par l'employeur par voie électronique via MyGuichet.lu, avec pièces à l'appui et, sous peine de forclusion, dans un délai de cinq mois à compter de la date de la naissance ou de l'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption.

- Le salaire qui est pris en compte pour le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

1.4. Les dispositions particulières pour les congés pour force majeure et congé aidant (ou « congés fractionnables ») (article L.233-16 paragraphe 7)

§ Information de l'employeur

- Le salarié doit avertir personnellement ou par personne interposée, par voie orale ou écrite, l'employeur ou un représentant de celui-ci au plus tard le jour même de l'absence.
- Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur un certificat médical attestant que les conditions d'obtention sont remplies et un document prouvant le lien de famille entre le salarié et la personne en besoin ou la concordance de leurs lieux de résidence respectifs

§ Prise en charge financière pour moitié par l'Etat

- 50% des salaires payés par l'employeur pour ces congés sont à charge du budget de l'État.
- L'employeur est tenu, sous peine de forclusion, dans un délai de six mois à compter de la date de la prise du congé (respectivement à compter du dernier jour du congé en cas de congé fractionné) de présenter la demande, avec pièces à l'appui, par voie électronique via Myguichet.lu
- Le salaire qui est pris en compte pour le remboursement est limité au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés.

§ Protection du salarié

- Pendant la durée des congés, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.
- L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail au motif que ce dernier a demandé un de ces congés ou en a bénéficié.
- La résiliation du contrat de travail effectuée en violation de ces dispositions est nulle et sans effet : dans les 15 jours qui suivent le licenciement, le salarié doit demander en justice la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

2. Les congés spéciaux

Les congés spéciaux sont visés par le chapitre IV, titre III, livre II du code du travail.

On dénombre 13 congés spéciaux, dont le dernier venu est le congé culturel (articles L.234-10 à L.234-19. du Code du travail).

Panorama des principaux congés spéciaux :

2.1. Le congé parental (ou « CP ») (articles L.234-43. à L.234-49.)

Ouverture du droit	<p>Pour avoir le droit au CP, le salarié doit notamment justifier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un travail au Luxembourg au moment de la naissance de l'enfant - un travail sans interruption auprès d'un même employeur pendant au moins 12 mois continus pour une durée mensuelle de travail au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable dans l'établissement avant le début du CP sollicité^[6]
Les congés possibles	<p>Chacun des deux parents a le droit de prendre un seul CP parmi les 3 possibilités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le 1^{er} CP (CP post-natal) qui est consécutif au congé de maternité. - Le 2^d CP (CP avant les 5 ans de l'enfant) : il faut que la moitié du CP soit pris avant les 5 ans accomplis de l'enfant. - Le CP non indemnisé de 4 mois
La possibilité pour l'employeur de refuser un CP	<p>L'employeur peut refuser le congé parental :</p> <ul style="list-style-type: none"> - si la demande pour le CP ne respecte pas la forme prévue : lettre recommandée avec avis de réception - si la demande pour le CP ne respecte pas les délais prévus : <ul style="list-style-type: none"> o préavis de 2 mois avant le congé de maternité pour le CP post-natal o préavis de 6 mois avant le début du congé sollicité pour le CP avant 5 ans et le CP non-indemnisé.
Possibilité pour l'employeur de refuser un CP sous une forme flexible	<p>L'employeur peut refuser le congé parental sous une des formes flexibles (à temps partiel ou fractionné) en respectant la procédure suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - il doit en informer le parent demandeur par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les deux semaines de la demande - il doit inviter le parent à un entretien endéans un délai de deux semaines à partir de cette notification. - Il doit motiver sa décision
Possibilité pour l'employeur de demander un report du 2 ^d CP	<p>L'employeur peut, pour le CP avant 5 ans, demander un report du début du congé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de 2 mois maximum à partir de 15 salariés,

	<ul style="list-style-type: none"> - de 6 mois maximum si l'entreprise emploie moins de 15 salariés et si elle justifie une des situations de l'art. L.234-47. du Code du travail <p>Avant toute décision de report à une date ultérieure, l'employeur doit</p> <ul style="list-style-type: none"> - proposer dans la mesure du possible au salarié une forme alternative de CP à temps partiel ou fractionné - motiver sa décision de demander un report
--	--

2.2. Le congé pour raisons familiales (articles L.234-50 à L.234-55)

Ouverture	<p>Ce congé est ouvert au salarié ayant à charge un enfant, âgé de moins de 18 ans et nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.</p> <p>D'autres cas d'ouverture ont été ajoutés en 2021, notamment pour les cas de mise en isolement d'enfants de moins de 13 ans afin de limiter la propagation d'une épidémie.</p>
Durée	<p>La durée du congé pour raisons familiales dépend de l'âge de l'enfant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 12 jours si l'enfant à entre 0 et 4 ans - 18 jours si l'enfant à entre 4 et 13 ans - 5 jours si l'enfant à entre 13 et 18 ans, et s'il est hospitalisé <p>Cette durée peut être prorogée (à max. 52 semaines sur une période de 104 semaines) pour les mesures d'isolement</p> <p>Fiche 27 - La protection du salarié en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident</p>

2.3. Les congés de maternité

Le congé prénatal : (article L.332-1)	8 semaines avant la date présumée de l'accouchement attestée par un certificat médical
Le congé postnatal (article L.332-2)	12 semaines après la date de l'accouchement.

3. L'accès à des formules souples de travail

Le droit pour chaque salarié d'avoir un entretien avec son employeur pour demander des formules souples de travail (base légale : article L. 236-1 du Code du travail).

3.1. Condition

Ce droit est ouvert si

- le salarié justifie d'une ancienneté de services continus auprès du même employeur d'au moins 6 mois.
- le salarié est parent d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de 9 ans ou qu'il apporte des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille ou à une personne qui vit dans le même ménage et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave attestée par un médecin.[7]

3.2. Formules souples de travail

Par « formules souples de travail » il y a lieu d'entendre la possibilité pour le salarié d'aménager son régime de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail flexibles ou à une réduction du temps de travail, pendant une période déterminée ne pouvant pas dépasser la durée d'une année.

L'employeur et le salarié peuvent, le cas échéant, convenir toute autre formule souple de travail, sans que celle-ci ne puisse être en défaveur du salarié.

3.3. La procédure

L'employeur examine la demande de formules souples de travail et y répond dans un délai d'un mois en tenant compte de son propre besoin et de ceux du salarié.

Si l'employeur refuse l'octroi ou décide le report de la demande, il doit faire parvenir les motifs de refus ou du report de la demande au salarié demandeur par lettre recommandée avec avis de réception.

3.4. Retour au régime de travail de départ

Le salarié a

- le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue pour les formules souples de travail accordées.
- le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie : dans ce cas, l'employeur examine la demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond dans un délai d'un mois en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du salarié.

3.5. Protection du salarié

L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail au motif que ce dernier a demandé plusieurs formules souples de travail ou en a bénéficiées.

La résiliation du contrat de travail effectuée en violation de ces dispositions est nulle et sans effet : dans les 15 jours qui suivent le licenciement, le salarié doit demander en justice la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

Pendant toute la période convenue pour les formules souples de travail, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

Le salarié ne peut pas faire l'objet de représailles ou d'un traitement moins favorable au motif d'avoir formulé une demande de formules souples de travail ou d'en avoir bénéficiées.

[1] Ouvert aux pères et aussi aux « seconds-parents » d'un enfant nouveau-né.

[2] Nouveaux congés extraordinaires de la loi du 15 août 2023 applicable au 21 août 2023 (Mem A n°512 du 17 août 2023)

[3] La force majeure doit être liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du salarié.

[4] L'objet du congé doit être d'apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave qui réduit sa capacité et son autonomie rendant le membre de famille ou la personne précitée incapable de compenser ou de faire face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques ou à des contraintes ou exigences liées à la santé et qui est attestée par un médecin. On entend par membre de la famille : le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou le partenaire.

[5] Règle applicable depuis une loi du 29 juillet 2023, et effet au 22 août 2023

[6] Si la condition des 12 mois est remplie mais que le salarié a changé d'employeur pendant cette période, la loi précise que le CP peut être alloué mais "sous réserve de l'accord du nouvel employeur" (article L.234-43. paragraphe 2 du Code du travail).

[7] La raison médicale grave est celle qui réduit la capacité et l'autonomie rendant la personne incapable de compenser ou de faire face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques ou à des contraintes ou exigences liées à la santé.