

Congés légaux extraordinaires

Changements et nouveaux congés applicables à partir du 22 août 2023

Adaptations du congé de naissance ou adoption d'un enfant



À la naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu, le père ou la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné a droit à 10 jours de congé.

Ces jours de congé sont limités à un seul congé par parent et par enfant et ne sont pas cumulables.

Les jours de congé correspondent à 80 heures fractionnables pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de 40 heures. Pour le salarié dont la durée de travail est inférieure à 40 heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans le contrat de travail ou la convention collective.

Ces heures doivent être prises dans les 2 mois qui suivent la naissance de l'enfant respectivement, en cas d'adoption, la date de la prise d'effet de l'adoption ou l'emménagement effectif de l'enfant dans le ménage du parent.

Ces congés sont en principe fixés selon le désir du salarié, à moins que les besoins de l'entreprise ne s'y opposent. Sans accord entre le salarié et l'employeur, le congé doit être pris en une seule fois et immédiatement après la naissance/l'accueil de l'enfant.

L'employeur doit être informé 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 d'une pièce justificative attestant la date présumée de l'accueil de l'enfant.

Si l'accouchement a lieu 2 mois avant la date présumée, le délai de préavis ne s'applique pas.

A défaut de notification dans le délai imposé, 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 de recourir au congé, en entier ou de manière fractionnée, à une date ultérieure.



Nouveaux congés extraordinaires légaux



Le congé pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes et imprévues

est réservé aux cas de force majeure liés à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du salarié.

Sur une période d'occupation de 12 mois, 1 jour de congé est accordé.



Le congé aidant

est prévu en cas de soins ou aide personnels à un membre de famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié nécessitant des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave (attestée par un médecin) qui réduit sa capacité et son autonomie, rendant le membre de famille (mère, père, conjoint, partenaire, fils ou fille) ou la personne de son ménage 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.

Sur une période d'occupation de 12 mois, 5 jours de congé sont accordés.

Ces jours de congés extraordinaires correspondent à 8 heures respectivement 40 heures fractionnables pour un salarié dont la durée de travail hebdomadaire normale est de 40 heures. Pour le salarié, dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 40 heures, qui travaille à temps partiel ou qui a plusieurs employeurs, ces heures de congé sont fixées au prorata du temps de travail hebdomadaire retenu dans la convention collective de travail ou dans le contrat de travail concerné.

Le salarié qui bénéficie d'un de ces congés, est obligé d'en 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 3^e jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur :

- un certificat médical attestant que les conditions de soins personnels ou d'aide personnelle sont remplies, et ;
- un document prouvant le lien de famille entre le salarié et la personne en besoin de soins ou d'aide, ou la concordance de leurs lieux de résidence respectifs.



En cas de questions, contactez notre LCGB INFO-CENTER

☎ +352 49 94 24-222

Lu-Ve (sauf mercredi après-midi)
8h30 – 12h00 et 13h00 – 17h00

✉ infocenter@lcgb.lu



Jours de congé