

Le salarié en congé pour raisons familiales acquiert-il des congés légaux ?

Réponse courte

Le salarié en **congé pour raisons familiales** n'acquiert **pas de congés légaux** pendant la durée de ce congé. La période de suspension du contrat de travail pour congé pour raisons familiales **n'est pas assimilée** à une période de travail effectif pour le calcul des congés légaux payés, conformément aux **articles L.234-52 à L.234-54** du Code du travail.

Cette règle s'applique **quelle que soit la durée** ou le fractionnement du congé pour raisons familiales (2 jours par an et par enfant de moins de 15 ans, ou jusqu'à 52 semaines en cas de maladie grave). Il est donc **essentiel** d'informer explicitement le salarié que ce congé **n'ouvre pas droit** à l'acquisition de jours de congé légal.

Définition

Le **congé pour raisons familiales** est un congé spécial prévu par les **articles L.234-52 à L.234-54** du Code du travail luxembourgeois, permettant au salarié de s'absenter temporairement pour **s'occuper d'un enfant** de moins de 15 ans en cas de maladie ou d'accident nécessitant sa présence.

Ce congé comprend un **droit de base** de 2 jours par an et par enfant, extensible jusqu'à **52 semaines** sur 104 semaines en cas de maladie ou déficience d'une **gravité exceptionnelle**. Il vise à soutenir les parents confrontés à des situations nécessitant leur présence auprès de leur enfant malade.

Questions fréquentes

Comment est indemnisé le congé pour raisons familiales ?

Le congé pour raisons familiales est indemnisé à 100% par la CNS (Caisse nationale de santé) après déclaration de l'employeur. L'employeur ne verse pas de rémunération pendant cette période de suspension du contrat de travail, mais le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement.

L'employeur doit-il informer le salarié des conséquences sur ses congés légaux ?

Oui, l'employeur doit explicitement informer le salarié que le congé pour raisons familiales n'ouvre pas droit à l'acquisition de congés légaux. Cette information doit être communiquée idéalement lors de la demande de congé et documentée pour éviter tout litige ultérieur.

Le salarié en congé pour raisons familiales acquiert-il des congés légaux pendant son absence ?

Non, le salarié en congé pour raisons familiales n'acquiert pas de congés légaux pendant la durée de ce congé. La période de suspension du contrat de travail n'est pas assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des congés légaux payés, conformément aux articles L.234-52 à L.234-54 du Code du travail.

Qui peut bénéficier du congé pour raisons familiales au Luxembourg ?

Tout salarié peut bénéficier du congé pour raisons familiales pour s'occuper d'un enfant de moins de 15 ans en cas de maladie ou d'accident nécessitant sa présence. Le droit de base est de 2 jours par an et par enfant, extensible jusqu'à 52 semaines en cas de maladie d'une gravité exceptionnelle.

Conditions d'exercice

Droit de base :

- **2 jours par an** et par enfant de moins de 15 ans.
- **Indemnisation** à 100% par la CNS après déclaration de l'employeur.
- **Notification** obligatoire le jour même de l'absence.

Extension possible :

- Jusqu'à **52 semaines** sur une période de référence de 104 semaines.
- En cas de **maladie ou déficience** d'une gravité exceptionnelle de l'enfant.
- Nécessite un **certificat médical** attestant de la gravité.

Suspension du contrat :

- Le contrat de travail est **suspendu** pendant toute la durée du congé.
- **Aucune prestation** de travail fournie.
- **Pas de rémunération** par l'employeur (indemnisation CNS).
- **Protection** contre le licenciement.

Conséquence sur les congés :

- **Aucune acquisition** de congés légaux pendant cette période.
- La période **n'est pas assimilée** à du temps de travail effectif.

Modalités pratiques

Information obligatoire :

- **Informé clairement** le salarié avant le congé que cette période n'ouvre pas droit à l'acquisition de congés légaux.
- **Documenter** cette information dans la notification de congé.

Gestion comptable :

- **Distinguer** ce congé des autres types de suspension (maternité, formation, etc.).
- **Arrêter** le décompte d'acquisition des congés légaux pendant cette période.
- **Reprendre** l'acquisition à la reprise effective du travail.

Tenue des registres :

- **Comptabilité précise** des absences pour congé pour raisons familiales.
- **Éviter toute confusion** lors de l'établissement du solde de congés annuels.
- **Séparer** dans les suivis les différents types de congés.

À la reprise :

- **Recalculer** les droits à congé basés uniquement sur les périodes travaillées.
- **Informé** le salarié de son nouveau solde de congés.

Pratiques et recommandations

Formation des équipes RH :

- **Sensibiliser** aux différences entre les types de congés et leurs effets sur l'acquisition.
- **Distinguer** clairement congé pour raisons familiales et congé de maternité/parental.
- **Maîtriser** les règles d'indemnisation CNS et déclarations employeur.

Communication :

- **Expliquer** systématiquement les conséquences au salarié demandant le congé.
- **Formaliser** l'information dans les documents remis au salarié.
- **Prévoir** des supports d'information clairs sur ces règles.

Gestion prévisionnelle :

- **Anticiper** l'impact sur les plannings de congés de l'équipe.
- **Tenir compte** de la suspension d'acquisition dans les calculs annuels.
- **Prévoir** les ajustements nécessaires au retour du salarié.

Cadre juridique

- **Articles L.234-52 à L.234-54** du Code du travail : régime du **congé pour raisons familiales**.
- **Article L.233-4** : principes d'acquisition des congés légaux (26 jours ouvrables).
- **Principe général** : seules les périodes de **travail effectif** ou **assimilées** génèrent des droits à congé.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : confirmation que la **suspension pour raisons familiales** n'ouvre pas droit à l'acquisition de congés légaux payés.
- **Indemnisation CNS** : prise en charge par la Caisse nationale de santé selon les modalités légales.
- **Protection du salarié** : interdiction de licenciement pendant le congé, mais pas d'acquisition de congés.

Information cruciale : l'absence d'acquisition de congés légaux pendant le congé pour raisons familiales doit être **explicitement portée** à la connaissance du salarié, **idéalement lors de la demande** de congé, afin d'éviter tout **litige ultérieur** sur le solde de congés payés et permettre au salarié de **planifier** en connaissance de cause.

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.