Le salarié peut-il demander un congé pour accompagner un enfant hospitalisé ?

Réponse courte

Oui, le salarié peut demander un congé pour accompagner un enfant hospitalisé, à condition d'être parent ou tuteur légal d'un enfant de moins de 18 ans hospitalisé dans un établissement reconnu. Ce droit est accordé uniquement en cas d'hospitalisation effective, sur présentation d'un certificat médical justifiant la nécessité de la présence parentale.

La demande doit être adressée à l'employeur dans les plus brefs délais, accompagnée du certificat médical. L'employeur ne peut pas refuser ce congé si les conditions légales sont remplies. La durée maximale est de 5 jours ouvrables par an et par enfant, renouvelable en cas de rechute ou d'hospitalisation distincte, dans la limite du plafond annuel.

Définition

Le congé pour accompagner un enfant hospitalisé est un droit spécifique reconnu au salarié parent ou tuteur légal, lui permettant de s'absenter de son poste afin de rester auprès de son enfant mineur hospitalisé pour raisons médicales. Ce congé vise à garantir la présence parentale lors d'une hospitalisation, indépendamment de la cause de celle-ci, et s'ajoute aux autres dispositifs de congé pour raisons familiales prévus par la législation luxembourgeoise.

Questions fréquentes

Comment demander un congé pour accompagner un enfant hospitalisé ?

La demande doit être adressée à l'employeur dans les plus brefs délais, accompagnée d'un certificat médical délivré par l'établissement hospitalier attestant de la nécessité de la présence parentale. Le salarié doit préciser les dates d'absence souhaitées et la durée estimée de l'hospitalisation.

Qu'est-ce que le congé pour accompagner un enfant hospitalisé au Luxembourg ?

Le congé pour accompagner un enfant hospitalisé est un droit spécifique reconnu au salarié parent ou tuteur légal, lui permettant de s'absenter de son poste pour rester auprès de son enfant mineur hospitalisé. Ce congé vise à garantir la présence parentale lors d'une hospitalisation et s'ajoute aux autres dispositifs de congé pour raisons familiales.

Quelle est la durée maximale du congé pour accompagner un enfant hospitalisé ?

La durée maximale est de 5 jours ouvrables par année civile et par enfant, renouvelable en cas de rechute ou d'hospitalisation distincte, dans la limite du plafond annuel. Le congé est assimilé à une période de travail effectif et l'indemnisation est assurée par la Caisse nationale de santé.

Qui peut bénéficier du congé pour accompagner un enfant hospitalisé ?

Le salarié doit être parent ou tuteur légal d'un enfant âgé de moins de 18 ans hospitalisé dans un établissement de soins reconnu par la Caisse nationale de santé. Le congé est accordé uniquement en cas d'hospitalisation effective, à l'exclusion des consultations externes ou soins ambulatoires.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

Le salarié doit être parent ou tuteur légal d'un enfant âgé de moins de 18 ans hospitalisé dans un établissement de soins au Luxembourg ou à l'étranger, pour autant que l'établissement soit reconnu par la Caisse nationale de santé. Le congé est accordé uniquement en cas d'hospitalisation effective, à l'exclusion des consultations externes ou soins ambulatoires. Le salarié doit fournir un certificat médical attestant de la nécessité de sa présence auprès de l'enfant hospitalisé. Ce congé peut être sollicité par chaque parent séparément, mais la durée totale ne peut excéder le plafond légal par enfant et par année.

Modalités pratiques

La demande de congé doit être adressée à l'employeur dans les plus brefs délais, accompagnée du certificat médical délivré par l'établissement hospitalier. Le salarié doit préciser les dates d'absence souhaitées et, le cas échéant, la durée estimée de l'hospitalisation. L'employeur ne peut refuser le congé si les conditions légales sont remplies. La durée maximale du congé est fixée à 5 jours ouvrables par année civile et par enfant, renouvelable en cas de rechute ou d'hospitalisation distincte, dans la limite du plafond annuel. Le congé est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits liés au contrat de travail. L'indemnisation est assurée par la Caisse nationale de santé, sur base de la déclaration de l'employeur et des pièces justificatives transmises.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'instaurer une procédure interne claire pour la gestion des demandes de congé pour accompagnement d'enfant hospitalisé, incluant la liste des documents à fournir et les délais de transmission. Les responsables RH doivent veiller à la confidentialité des informations médicales et à l'absence de discrimination à l'égard des salariés concernés. Il convient de rappeler aux salariés que ce congé est distinct du congé pour raisons familiales en cas de maladie d'un enfant non hospitalisé, et que les deux dispositifs ne se cumulent pas pour une même période. Une communication proactive sur les droits et démarches favorise la conformité et la sérénité au sein de l'entreprise.

Cadre juridique

Le congé pour accompagner un enfant hospitalisé est régi par l'article L.234-52 du Code du travail luxembourgeois, tel que modifié par la loi du 15 décembre 2023 portant réforme des congés familiaux. Les modalités d'indemnisation et de déclaration sont précisées par le règlement grand-ducal du 20 janvier 2024 relatif à la procédure de prise en charge par la Caisse nationale de santé. La jurisprudence luxembourgeoise confirme l'obligation pour l'employeur d'accorder ce congé dès lors que les conditions légales sont réunies, sous peine de sanctions administratives.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Veillez à informer les salariés que la demande de congé doit être accompagnée d'un certificat médical circonstancié, et que tout abus ou fausse déclaration expose à des sanctions disciplinaires et à la perte du droit à indemnisation.

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.