Existe-t-il un congé pour accompagner un conjoint hospitalisé ?

Réponse courte

Non, le droit du travail luxembourgeois **ne prévoit aucun congé spécifique** pour l'hospitalisation d'un conjoint. L'article L.233-16 du Code du travail liste de manière limitative les événements ouvrant droit à un **congé extraordinaire rémunéré** (décès, naissance, mariage, déménagement), et l'hospitalisation du conjoint n'y figure pas.

Le salarié confronté à cette situation peut néanmoins mobiliser plusieurs dispositifs alternatifs. Il peut solliciter un **congé pour aidant** de 5 jours par an si l'état du conjoint relève d'une raison médicale grave attestée par certificat médical, en vertu de l'article L.233-16 (1) point 10. Il peut également poser des **jours de congé annuel**, demander un **congé sans solde** soumis à l'accord discrétionnaire de l'employeur, ou vérifier si une convention collective prévoit des dispositions plus favorables.

Définition

Le congé extraordinaire prévu à l'article L.233-16 du Code du travail est un congé rémunéré accordé pour des événements personnels limitativement énumérés par la loi. L'hospitalisation du conjoint ne figure pas dans cette liste. Toutefois, depuis la loi du 15 août 2023, un congé pour aidant de 5 jours par période de 12 mois permet au salarié d'apporter des soins personnels à un membre de famille dont l'état de santé grave est attesté médicalement.

Questions fréquentes

Existe-t-il un congé légal pour l'hospitalisation d'un conjoint au Luxembourg ?

Non, il n'existe pas de congé spécifique prévu par la loi luxembourgeoise pour l'hospitalisation d'un conjoint. Aucun texte légal n'accorde un droit à congé rémunéré ou non rémunéré pour ce motif.

L'employeur est-il obligé d'accorder un congé pour hospitalisation du conjoint ?

Non, l'employeur n'a aucune obligation légale d'accepter une absence pour ce motif, sauf disposition interne plus avantageuse ou accord collectif spécifique. Toute absence doit être formalisée par écrit et acceptée par l'employeur.

Que risque un salarié qui s'absente sans autorisation pour accompagner son conjoint hospitalisé ?

L'absence injustifiée pour accompagner un conjoint hospitalisé peut être considérée comme une faute disciplinaire. Il est impératif d'obtenir l'accord écrit de l'employeur avant toute absence pour ce motif.

Quelles sont les alternatives légales pour s'absenter lors de l'hospitalisation de son conjoint ?

Le salarié peut solliciter un congé sans solde (à la discrétion de l'employeur), utiliser des jours de congé payé avec accord de l'employeur, ou vérifier si un accord collectif ou d'entreprise prévoit une disposition plus favorable.

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

Conditions d’exercice

Le tableau ci-dessous résume les options disponibles pour le salarié dont le conjoint est hospitalisé.

Dispositif	Conditions	Durée	Rémunération
Congé pour aidant (L.233-16 pt 10)	Raison médicale grave attestée par certificat médical, conjoint = membre de famille	5 jours / 12 mois	Maintien intégral du salaire
Force majeure familiale (L.233-16 pt 9)	Maladie ou accident rendant la présence immédiate indispensable	1 jour / 12 mois	Maintien intégral du salaire
Congé annuel (L.233-4)	Accord de l'employeur sur les dates	Selon solde disponible	Maintien intégral du salaire
Congé sans solde	Accord discrétionnaire de l'employeur	Librement négociée	Aucune

Modalités pratiques

Le tableau ci-dessous détaille la procédure à suivre selon le dispositif choisi.

Étape	Action requise
Demande	Adresser une demande écrite à l'employeur en précisant le dispositif invoqué et les dates souhaitées
Justificatif	Fournir un certificat médical attestant la gravité de l'état de santé du conjoint pour le congé pour aidant
Délai	Informer l'employeur dans les meilleurs délais, idéalement avant le début de l'absence
Formalisation	Obtenir l'accord écrit de l'employeur, en particulier pour le congé sans solde
Couverture sociale	Vérifier les conséquences sur l'affiliation en cas de congé sans solde prolongé

Pratiques et recommandations

Vérifier en priorité l'éligibilité au congé pour aidant de l'article L.233-16 point 10, qui constitue la voie légale la plus protectrice lorsque l'état de santé du conjoint est grave. Ce dispositif offre 5 jours rémunérés sans que l'employeur puisse s'y opposer si les conditions sont remplies.

Formaliser systématiquement toute absence par écrit et conserver les justificatifs médicaux. Une absence non autorisée, même motivée par l'hospitalisation du conjoint, peut constituer une faute disciplinaire.

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

Consulter la convention collective applicable, car certains secteurs prévoient des jours d'absence supplémentaires pour hospitalisation d'un proche. L'employeur est invité à traiter ces demandes avec bienveillance dans la mesure des nécessités du service.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-16 (1) pt 9	Congé extraordinaire d'un jour pour force majeure familiale urgente
Art. L.233-16 (1) pt 10	Congé pour aidant de 5 jours pour soins à un membre de famille gravement malade
Art. L.233-16 (2)	Définition de « membre de famille » incluant le conjoint et le partenaire
Art. L.233-4	Congé annuel de récréation de 26 jours ouvrables minimum
Loi du 15 août 2023	Introduction du congé pour aidant et du congé pour force majeure familiale

Le congé pour aidant introduit en 2023 a significativement élargi les options du salarié confronté à l'hospitalisation d'un proche. La condition essentielle reste l'attestation médicale de la gravité de l'état de santé. En cas de doute sur l'éligibilité, il est recommandé de solliciter l'avis de l'Inspection du travail et des mines.

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.