

Le congé de soutien familial est-il distinct du congé légal ?

Réponse courte

Le congé de soutien familial est distinct du congé légal. Chacun répond à des objectifs différents, relève de régimes juridiques séparés et possède ses propres conditions d'accès, modalités d'exercice et règles de rémunération.

Le congé de soutien familial ne doit jamais être imputé sur le solde du congé légal annuel, les deux dispositifs étant indépendants tant sur le plan des droits que de la gestion administrative.

Définition

Le congé de soutien familial est un congé spécifique instauré par la loi du 8 mars 2017, permettant à un salarié d'interrompre son activité professionnelle pour assister un membre de sa famille en situation de dépendance grave. Ce congé vise à soutenir les aidants familiaux confrontés à la perte d'autonomie d'un proche. À l'inverse, le congé légal, communément appelé congé annuel payé, est le congé minimum auquel tout salarié a droit pour se reposer, conformément à l'article L.233-4 du Code du travail. Les deux congés poursuivent des finalités distinctes et sont régis par des régimes juridiques séparés.

Questions fréquentes

Comment demander un congé de soutien familial au Luxembourg ?

La demande doit être introduite par écrit auprès de l'employeur, accompagnée des justificatifs médicaux et administratifs requis prouvant la dépendance grave du proche, au moins quinze jours à l'avance sauf urgence avérée. Le salarié peut ensuite demander une indemnité compensatoire auprès de la Caisse nationale de santé.

Le congé de soutien familial est-il décompté du congé légal annuel ?

Non, le congé de soutien familial ne doit jamais être imputé sur le solde du congé légal annuel. Les deux dispositifs sont totalement indépendants tant sur le plan des droits que de la gestion administrative. Déduire un congé de soutien familial du congé légal constitue une méconnaissance des droits du salarié.

Quelle est la différence entre le congé de soutien familial et le congé légal au Luxembourg ?

Le congé de soutien familial et le congé légal sont deux dispositifs distincts et indépendants. Le congé de soutien familial permet d'assister un membre de la famille en situation de dépendance grave (5 jours maximum par an, non rémunéré par l'employeur), tandis que le congé légal est le congé annuel payé pour se reposer (minimum 26 jours ouvrables par an, rémunéré par l'employeur).

Qui peut bénéficier du congé de soutien familial au Luxembourg ?

Le congé de soutien familial est accessible au salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de six mois auprès de son employeur et qui apporte la preuve de la dépendance grave d'un membre de sa famille jusqu'au troisième degré ou d'une personne vivant dans le même ménage, reconnue par la Caisse nationale de santé.

Conditions d'exercice

Le congé de soutien familial est accessible au salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de six mois auprès de son employeur et qui apporte la preuve de la dépendance grave du membre de la famille concerné, telle que reconnue par la Caisse nationale de santé. Le bénéficiaire doit être un membre de la famille jusqu'au troisième degré ou une personne vivant dans le même ménage que le salarié. Le congé légal, quant à lui, est ouvert à tout salarié sans condition d'ancienneté, dès l'entrée en service, et concerne uniquement le droit au repos annuel.

Modalités pratiques

La durée maximale du congé de soutien familial est de cinq jours ouvrables par an, fractionnables selon les besoins du salarié. Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur, mais le salarié peut bénéficier d'une indemnité compensatoire versée par la Caisse nationale de santé, sous réserve de l'acceptation du dossier. La demande doit être introduite par écrit auprès de l'employeur, accompagnée des justificatifs requis, au moins quinze jours à l'avance sauf urgence avérée. Le congé légal annuel est d'au moins 26 jours ouvrables par an pour un temps plein, proportionnellement réduit pour les salariés à temps partiel. Il est rémunéré par l'employeur et doit être pris en accord avec ce dernier, selon les modalités fixées par le Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de distinguer clairement les absences pour soutien familial des absences pour congé légal dans la gestion des temps et la paie, afin d'éviter toute confusion sur les droits acquis et la rémunération. Les RH doivent informer les salariés sur la procédure spécifique applicable au congé de soutien familial, notamment sur la nécessité de fournir les justificatifs médicaux et administratifs requis. Il convient également de veiller à la non-imputation du congé de soutien familial sur le solde du congé légal annuel, les deux régimes étant indépendants. Toute demande de congé de soutien familial doit être traitée dans le respect des délais légaux et des obligations de confidentialité.

Cadre juridique

Le congé de soutien familial est régi par la loi du 8 mars 2017 relative au congé de soutien familial, modifiée par la loi du 29 juin 2023, et codifiée aux articles L.234-52 à L.234-56 du Code du travail. Le congé légal annuel est encadré par les articles L.233-1 à L.233-16 du Code du travail. La jurisprudence luxembourgeoise confirme l'autonomie de ces deux dispositifs, notamment en ce qui concerne leur objet, leur durée, leur rémunération et leurs conditions d'octroi.

Veillez à ne jamais déduire un congé de soutien familial du solde du congé légal annuel, sous peine de méconnaître les droits du salarié et d'exposer l'employeur à un risque de contentieux.

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.