

Quels sont les droits au congé d'aidant au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **congé d'aidant** permet à tout salarié de s'absenter jusqu'à **5 jours ouvrables** (40 heures pour un temps plein) par période de 12 mois d'occupation, pour apporter des **soins personnels** ou une aide à un proche nécessitant une assistance considérable pour **raison médicale grave**. Ce congé extraordinaire s'applique **dès l'entrée en service**, sans condition d'ancienneté, avec exemption de la période d'attente de 3 mois.

Le salarié conserve son **salaires intégral**, dont **50 % sont remboursés** à l'employeur par l'État. Les bénéficiaires éligibles sont les **membres de la famille** au sens strict (fils, fille, mère, père, conjoint, partenaire) ou toute personne vivant dans le **même ménage**. Le congé est fractionnable en heures entières et nécessite un certificat médical remis au plus tard le troisième jour d'absence.

Définition

Le **congé d'aidant** est un congé extraordinaire instauré par l'article L.233-16(1) point 10 du Code du travail, modifié par la **loi du 15 août 2023**. Il permet au salarié de s'absenter pour assister personnellement une personne dont l'autonomie est réduite par une raison médicale grave la rendant incapable de faire face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques. Ce dispositif s'inscrit dans la transposition de la **directive européenne 2019/1158** sur l'équilibre vie professionnelle et vie privée.

Questions fréquentes

Comment fonctionne le remboursement de 50% par l'État pour l'employeur ?

L'employeur verse d'abord l'intégralité du salaire au salarié pendant son congé d'aidant. Il peut ensuite demander le remboursement de 50% du salaire de base (déclaré au CCSS) majoré des cotisations patronales via MyGuichet.lu dans un délai de 6 mois. Le remboursement est plafonné au quintuple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés (proratisé pour temps partiel).

L'employeur peut-il refuser un congé d'aidant ?

Non, l'employeur ne peut pas refuser le congé d'aidant si le salarié remplit les conditions légales et fournit les justificatifs requis (certificat médical et preuve du lien familial ou de cohabitation). Ce droit est garanti par la loi dès l'entrée en service. Tout licenciement motivé par la demande ou l'usage de ce congé est nul et sans effet.

Qu'est-ce que le congé d'aidant au Luxembourg et qui peut en bénéficier ?

Le congé d'aidant est un congé extraordinaire de 5 jours créé par la loi du 15 août 2023 permettant aux salariés affiliés au régime luxembourgeois de sécurité sociale de s'absenter temporairement pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de leur famille ou à une personne vivant dans leur ménage nécessitant des soins pour une raison médicale grave.

Quelle est la différence entre le congé d'aidant et le congé pour raisons familiales ?

Le congé d'aidant (5 jours par an) s'adresse aux adultes ou proches nécessitant des soins pour raison médicale grave. Le congé pour raisons familiales concerne spécifiquement les enfants malades : 12 jours (0-4 ans), 18 jours (4-13 ans), 5 jours (13-18 ans hospitalisés). Les deux congés ont des finalités et conditions différentes.

Quelle est la durée maximale du congé d'aidant et peut-il être fractionné ?

La durée maximale est de 5 jours (40 heures) par période d'occupation de 12 mois. Ce congé peut être fractionné en heures entières selon les besoins. Il est proratisé pour les salariés à temps partiel. L'État prend en charge 50% du salaire versé par l'employeur sur demande de ce dernier.

Quelles sont les conditions d'ancienneté requises pour bénéficier du congé d'aidant ?

Les salariés doivent justifier d'une ancienneté minimale de six mois auprès de leur employeur au moment de la demande. Cependant, le salarié y a droit dès son entrée en service dans une société, sans devoir respecter la période d'attente de 3 mois prévue pour le congé légal.

Quelles sont les démarches à effectuer pour prendre un congé d'aidant ?

Le salarié doit avertir son employeur au plus tard le jour même de l'absence (oral ou écrit). Dans les 3 jours suivants, il doit remettre un certificat médical attestant des conditions légales et un document prouvant le lien familial ou la résidence commune. L'employeur peut demander le remboursement de 50% via MyGuichet.lu dans les 6 mois.

Quels proches peuvent être assistés dans le cadre du congé d'aidant ?

Peuvent être assistés : les membres de la famille (fils, fille, mère, père, conjoint, partenaire) et toute personne vivant dans le même ménage que le salarié. La personne aidée doit nécessiter des soins ou une aide considérable pour une raison médicale grave qui réduit sa capacité et son autonomie, attestée par certificat médical.

Conditions d'exercice

Les conditions d'accès au congé d'aidant sont les suivantes.

Critère	Détail
Bénéficiaire	Tout salarié lié par un contrat de travail
Ancienneté requise	Aucune, droit acquis dès l'entrée en service (art. L.233-16(3))
Durée maximale	5 jours (40 heures pour un temps plein) par période de 12 mois d'occupation
Fractionnement	En heures entières
Proratisation	Obligatoire pour temps partiel ou multi-employeurs
Personnes assistées	Fils, fille, mère, père, conjoint, partenaire ou personne vivant dans le même ménage
Condition médicale	Raison médicale grave réduisant la capacité et l'autonomie, attestée par un médecin
Report	Non, les heures non utilisées sont perdues

Modalités pratiques

La procédure de demande et d'indemnisation est détaillée ci-dessous.

Étape	Détail
Notification	Avertir l'employeur au plus tard le jour même de l'absence (oral ou écrit)
Certificat médical	Remettre sous 3 jours un certificat attestant les conditions légales
Preuve du lien	Fournir un document prouvant le lien familial ou la cohabitation
Rémunération	Maintien intégral du salaire par l'employeur
Remboursement État	50 % du salaire de base + cotisations patronales, plafonné au quintuple du SSM
Demande de remboursement	Via MyGuichet.lu , dans un délai de 6 mois
Base de calcul	Salaire de base déclaré au <u>CCSS</u> + cotisations patronales

Pratiques et recommandations

Informer proactivement tous les salariés de ce droit dès l'embauche, en précisant l'absence totale de condition d'ancienneté.

Distinguer clairement ce congé du congé pour raisons familiales (enfants malades) et du congé de force majeure (1 jour), qui relèvent de régimes distincts.

Systématiser les demandes de remboursement auprès de l'État via [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu) en respectant le délai de 6 mois pour éviter la forclusion.

Assurer la confidentialité absolue des informations médicales et familiales transmises dans le cadre de la demande.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.233-16</u> (1) point 10 Code du travail	Base légale du congé d'aidant (5 jours par période de 12 mois)
Art. <u>L.233-16</u> (2) Code du travail	Définition de "membre de la famille"
Art. <u>L.233-16</u> (3) Code du travail	Exemption de la période d'attente de 3 mois
Art. <u>L.233-16</u> (7) Code du travail	Fractionnement, proratisation et remboursement étatique de 50 %
Loi du 15 août 2023	Modification de l'article <u>L.233-16</u> instituant le congé d'aidant
Directive européenne 2019/1158	Équilibre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants

Le congé d'aidant reconnaît le rôle essentiel des aidants informels dans la société luxembourgeoise. La définition de "membre de la famille" est restrictive (uniquement premier degré), ce qui le distingue d'autres dispositifs. Le cofinancement étatique de 50 % vise à limiter l'impact financier pour les entreprises.

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.