

Comment demander un congé d'aidant au Luxembourg ?

Réponse courte

Le congé d'aidant est prévu par l'**article L.233-16, point 10** du Code du travail. Le salarié doit informer son employeur de son absence et fournir un **certificat médical** attestant que le membre de famille ou la personne cohabitante nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave. Ce congé donne droit à **5 jours par période de 12 mois**, avec maintien intégral du salaire.

La demande doit être accompagnée d'un certificat médical précisant la pathologie réduisant la capacité et l'autonomie de la personne aidée. L'employeur ne peut pas refuser le congé si les conditions légales sont remplies. Contrairement au congé pour raisons familiales (enfant malade), le congé d'aidant couvre l'assistance à un **membre de la famille adulte** ou à toute personne vivant dans le même ménage que le salarié.

Définition

Le **congé d'aidant** est un congé extraordinaire introduit par la loi du 15 août 2023 transposant la directive européenne 2019/1158. Il permet au salarié de s'absenter pour apporter des **soins personnels ou une aide personnelle** à un membre de famille ou à une personne vivant dans le même ménage, lorsque celle-ci souffre d'une **raison médicale grave** réduisant sa capacité et son autonomie. Ce congé est distinct du congé pour raisons familiales (art. L.234-50 et suivants), qui concerne exclusivement la maladie d'un enfant à charge.

Questions fréquentes

Comment faire une demande de congé de soutien familial et quels documents fournir ?

La demande doit être faite par écrit auprès de l'employeur, en principe 15 jours à l'avance ou sans délai en cas d'urgence. Elle doit inclure une attestation du médecin traitant confirmant la nécessité de votre présence, la décision de la CNS reconnaissant la dépendance grave, et la preuve du lien familial ou de cohabitation.

L'employeur peut-il refuser un congé de soutien familial et quelles sont les protections du salarié ?

L'employeur ne peut pas refuser le congé lorsque les conditions légales sont remplies. En cas de refus ou litige, le salarié peut saisir le tribunal du travail. Le salarié est protégé contre le licenciement pendant toute la durée du congé et pendant les 12 semaines suivantes, sauf faute grave.

Qu'est-ce que le congé de soutien familial au Luxembourg et qui peut en bénéficier ?

Le congé de soutien familial est un droit individuel non discrétionnaire permettant à tout salarié du secteur privé d'assister un membre de sa famille en situation de dépendance grave. Il concerne les personnes jusqu'au deuxième degré de parenté (parents, enfants, frères, sœurs, grands-parents, petits-enfants) ou vivant sous le même toit, reconnues comme dépendantes par la CNS.

Quelle est la durée du congé de soutien familial et est-il rémunéré ?

Le congé est limité à 5 jours ouvrables par personne dépendante et par an, tous bénéficiaires confondus. Il est non rémunéré par l'employeur, mais le salarié peut demander une indemnité auprès de la CNS sur demande expresse.

Conditions d'exercice

Les conditions suivantes doivent être réunies pour bénéficier du congé d'aidant.

| Condition | Détail |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Bénéficiaire | Tout salarié, sans condition d'ancienneté |
| Personne aidée | Membre de la famille (fils, fille, mère, père, conjoint, partenaire) ou personne vivant dans le même ménage |
| Motif | Raison médicale grave réduisant la capacité et l'autonomie de la personne |
| Justificatif | Certificat médical attestant la pathologie et le besoin de soins ou d'aide |
| Durée | 5 jours par période d'occupation de 12 mois |
| Rémunération | Pleine conservation du salaire |

Modalités pratiques

La demande suit un processus simple encadré par la loi.

| Étape | Action |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| Information | Le salarié informe l'employeur de son absence dès que possible |
| Certificat médical | Fournir un certificat attestant la raison médicale grave de la personne aidée |
| Prise du congé | Le congé est pris au moment où le besoin d'aide se manifeste |
| Rémunération | Le salaire est intégralement maintenu pendant toute la durée du congé |
| Fractionnement | Le congé peut être pris en plusieurs fois dans la limite des 5 jours annuels |

Pratiques et recommandations

Mettre en place un formulaire interne de demande de congé d'aidant, distinct du formulaire de congé pour raisons familiales, afin d'éviter les confusions entre les deux dispositifs.

Informer les salariés de l'existence de ce droit dès l'embauche et dans le règlement intérieur, en précisant les justificatifs nécessaires et les personnes éligibles.

Conserver les certificats médicaux dans le dossier du salarié en respectant la confidentialité des données de santé conformément au RGPD.

Anticiper l'organisation du service en cas d'absence, tout en rappelant que l'employeur ne peut ni refuser ni reporter ce congé lorsque les conditions légales sont remplies.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. <u>L.233-16</u> , point 10, Code du travail | Congé d'aidant : 5 jours par 12 mois pour soins à un membre de famille ou cohabitant |
| Art. <u>L.233-16</u> , al. 2, Code du travail | Définition de « membre de la famille » (fils, fille, mère, père, conjoint, partenaire) |
| Loi du 15 août 2023 | Transposition de la directive (UE) 2019/1158 relative à l'équilibre vie professionnelle/vie privée |
| Directive (UE) 2019/1158 | Droit au congé d'aidant de 5 jours ouvrables par an |

Le congé d'aidant est un droit distinct du congé pour raisons familiales (maladie d'enfant). Il couvre l'aide à un adulte membre de la famille ou cohabitant. Le salaire est intégralement maintenu pendant ce congé.

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.