

Le congé d'aidant est-il rémunéré au Luxembourg ?

Réponse courte

Le congé d'aidant est **intégralement rémunéré** au Luxembourg. L'article L.233-16 du Code du travail précise expressément que les congés extraordinaires, y compris le congé d'aidant prévu au point 10, sont accordés avec **pleine conservation du salaire**. L'employeur maintient donc la rémunération pendant toute la durée du congé.

Ce congé donne droit à **5 jours par période de 12 mois** d'occupation. Le salarié ne subit aucune perte de revenu et n'a pas besoin de solliciter une indemnité auprès d'un organisme tiers. Ce mécanisme diffère du congé parental, qui est indemnisé par la Caisse pour l'avenir des enfants, et du congé sans solde, qui suspend la rémunération.

Définition

Le **congé d'aidant** est un congé extraordinaire rémunéré prévu à l'article L.233-16, point 10, du Code du travail. 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, atteint d'une **raison médicale grave** réduisant sa capacité et son autonomie. Le terme « pleine conservation du salaire » signifie que l'employeur verse la rémunération habituelle comme si le salarié avait travaillé.

Questions fréquentes

Comment obtenir une indemnité compensatoire pendant le congé de soutien familial ?

Le salarié peut solliciter une indemnité compensatoire auprès de la Caisse nationale de santé (CNS) en fournissant les justificatifs requis. Cette indemnité est calculée sur la base du revenu professionnel du salarié, dans la limite du plafond légal applicable aux prestations en espèces de l'assurance maladie-maternité.

Le congé de soutien familial est-il rémunéré par l'employeur au Luxembourg ?

Non, le congé de soutien familial n'est pas rémunéré par l'employeur au Luxembourg. Pendant ce congé, le contrat de travail est suspendu et aucune obligation de maintien du salaire n'est prévue par la loi. Seule la CNS peut verser une indemnité compensatoire sous certaines conditions.

Quelle est la durée maximale du congé de soutien familial ?

Le congé de soutien familial est accordé pour une durée maximale de cinq jours ouvrables par cas de dépendance grave. Il peut être renouvelable en cas de nouvelle situation de dépendance dûment constatée par certificat médical.

Qui peut bénéficier du congé de soutien familial au Luxembourg ?

Tout salarié du secteur privé peut bénéficier du congé de soutien familial, sans condition d'ancienneté, s'il justifie d'un lien familial avec une personne dépendante (parent ou allié jusqu'au troisième degré) résidant au Luxembourg et dont l'état de santé nécessite une présence attestée par certificat médical.

Conditions d'exercice

Le maintien du salaire est garanti sous les conditions suivantes.

Condition	Détail
Base légale	Art. L.233-16 , point 10, Code du travail
Rémunération	Pleine conservation du salaire par l'employeur
Durée rémunérée	Maximum 5 jours par période de 12 mois
Justificatif	Certificat médical attestant la raison médicale grave
Personne aidée	Membre de la famille ou personne cohabitante
Charge financière	Intégralement supportée par l'employeur

Modalités pratiques

Le traitement de la rémunération pendant le congé d'aidant se déroule comme suit.

Aspect	Détail
Bulletin de salaire	Le congé figure comme absence rémunérée, sans déduction
Calcul	Base = salaire habituel du salarié (fixe + éléments récurrents)
Cotisations sociales	Maintenues normalement sur la période de congé
Impact congé annuel	Aucun : le congé d'aidant n'est pas imputé sur le congé ordinaire
Ancienneté	La période de congé est assimilée à du temps de travail effectif
Remboursement employeur	Aucun remboursement prévu par un organisme tiers

Pratiques et recommandations

Paramétrer le logiciel de paie avec un code d'absence spécifique au congé d'aidant, distinct du congé maladie et du congé pour [raisons familiales](#), afin d'assurer une traçabilité correcte.

Vérifier que le bulletin de salaire ne comporte aucune retenue pendant la période de congé d'aidant, le salaire devant être intégralement maintenu.

Rappeler aux managers que ce congé est un droit légal rémunéré et que tout refus ou toute pression pour dissuader le salarié de l'exercer exposerait l'entreprise à un contentieux.

Budgéter l'impact potentiel de ces absences dans la planification annuelle des charges de personnel, en tenant compte du maximum de 5 jours par salarié et par an.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-16 , point 10, Code du travail	Congé d'aidant : 5 jours par 12 mois avec pleine conservation du salaire
Art. L.233-16 , al. 1, Code du travail	Principe de la pleine conservation du salaire pour les congés extraordinaires
Loi du 15 août 2023	Transposition de la directive (UE) 2019/1158 introduisant le congé d'aidant
Directive (UE) 2019/1158, art. 6	Droit au congé d'aidant de 5 jours ouvrables par an

Le congé d'aidant est rémunéré directement par l'employeur, sans intervention de la [CNS](#) ou d'un autre organisme. Il ne faut pas le confondre avec le congé pour raisons familiales (enfant malade), dont l'indemnisation suit un régime différent via la [CNS](#).

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.