

L'employeur peut-il imposer la prise en continu du congé d'aidant ?

Réponse courte

L'employeur **ne peut pas imposer** la prise en continu du congé d'aidant. L'article L.233-16, point 10, du Code du travail accorde **5 jours par période de 12 mois** pour apporter des soins à un membre de famille ou cohabitant. La loi ne prévoit aucune obligation de prendre ces jours consécutivement, contrairement aux congés extraordinaires des points 2 et 7 qui font l'objet de règles spécifiques de fractionnement.

Le salarié peut donc **répartir ses 5 jours** sur la période de référence de 12 mois, en fonction des besoins de la personne aidée. Chaque jour de congé doit être justifié par un certificat médical attestant la raison médicale grave. Le congé est pris au moment où le besoin d'aide se manifeste et ne peut être reporté sur le congé ordinaire.

Définition

Le fractionnement du congé d'aidant désigne la possibilité de prendre les 5 jours de congé en plusieurs périodes distinctes plutôt qu'en un bloc continu. Le Code du travail ne prévoit pas de durée minimale par fraction pour le congé d'aidant, ce qui permet au salarié de prendre **un ou plusieurs jours** selon les besoins effectifs de la personne aidée. Ce mécanisme offre une souplesse adaptée aux situations médicales évolutives.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il refuser le fractionnement du congé de soutien familial ?

Non, l'employeur ne peut pas refuser le congé de soutien familial, y compris son fractionnement, dès lors que le salarié respecte les modalités légales (préavis de deux jours ouvrables et certificat médical). L'employeur peut cependant demander un contrôle médical en cas de doute sur la justification.

Peut-on fractionner le congé de soutien familial au Luxembourg ?

Oui, le congé de soutien familial peut être fractionné au Luxembourg. La législation autorise expressément le salarié à prendre ce congé en une seule fois ou à le répartir en plusieurs périodes, à condition que chaque fraction corresponde à une journée entière d'absence.

Quelle est la durée maximale du congé de soutien familial fractionnable ?

Le congé de soutien familial est limité à une durée maximale de cinq jours ouvrables par cas et par an, que ce congé soit pris en une seule fois ou fractionné en plusieurs périodes. Cette limite s'applique par bénéficiaire et peut être renouvelée en cas de nouvelle pathologie ou d'aggravation.

Quelles sont les conditions pour fractionner le congé de soutien familial ?

Pour fractionner le congé de soutien familial, chaque période doit correspondre à une journée entière d'absence (pas de demi-journées ou d'heures). Le salarié doit informer l'employeur par écrit au moins deux jours ouvrables à l'avance et fournir un certificat médical pour chaque période, sauf en cas d'urgence médicale justifiée.

Conditions d'exercice

Le fractionnement du congé d'aidant est encadré par les règles suivantes.

Condition	Détail
Durée totale	5 jours maximum par période de 12 mois
Fractionnement	Autorisé, sans durée minimale par fraction imposée par la loi
Justificatif	Certificat médical requis pour chaque période de congé
Moment de prise	Au moment où le besoin d'aide se manifeste
Report	Non reportable sur le congé ordinaire
Accord employeur	Non requis pour la prise du congé ni pour le fractionnement

Modalités pratiques

La gestion du fractionnement implique les étapes suivantes.

Aspect	Détail
Demande	Le salarié informe l'employeur de chaque période de congé
Certificat médical	Requis pour justifier la nécessité de l'aide apportée
Décompte	L'employeur tient un compteur des jours pris sur la période de 12 mois
Période de référence	12 mois glissants à compter du premier jour de congé pris
Salaire	Maintenu intégralement pour chaque jour de congé fractionné
Non-cumul	Les jours non pris ne sont pas reportés sur la période suivante

Pratiques et recommandations

Mettre en place un compteur individuel dans le système RH pour suivre les jours de congé d'aidant consommés sur chaque période glissante de 12 mois, afin d'éviter tout dépassement.

Accepter les demandes de congé fractionné sans exiger que le salarié prenne ses jours en bloc, la loi n'imposant aucune durée minimale par fraction.

Demander un certificat médical pour chaque période de congé afin de sécuriser juridiquement l'absence, tout en respectant la confidentialité des informations médicales.

Organiser la continuité du service en tenant compte du caractère imprévisible de ces absences, notamment par la mise en place de binômes ou de plans de remplacement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-16 , point 10, Code du travail	Congé d'aidant : 5 jours par 12 mois, sans restriction de fractionnement
Art. L.233-16 , al. 3, Code du travail	Règle générale : prise au moment de l'événement, non reportable sur le congé ordinaire
Loi du 15 août 2023	Introduction du congé d'aidant en transposition de la directive (UE) 2019/1158
Directive (UE) 2019/1158, art. 6	Droit au congé d'aidant de 5 jours ouvrables par an

Le congé d'aidant se distingue du [congé de paternité/second parent](#) (points 2 et 7 de l'art. [L.233-16](#)) qui fait l'objet de règles spécifiques de fractionnement. Pour le congé d'aidant, la souplesse est maximale afin de répondre aux besoins médicaux évolutifs de la personne aidée.

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.