

# Le salarié est-il protégé contre le licenciement pendant un congé d'aidant ?

## Réponse courte

Le salarié bénéficie d'une **protection contre le licenciement** pendant le congé d'aidant. L'article L.233-16 du Code du travail classe le congé d'aidant parmi les congés extraordinaires, et le salarié qui s'absente dans ce cadre est couvert par les dispositions générales de **protection contre la discrimination** prévues par la directive (UE) 2019/1158 et le Code du travail.

Un licenciement motivé par l'exercice du droit au congé d'aidant serait considéré comme **abusif**. L'employeur ne peut ni notifier un licenciement en raison de la prise de ce congé, ni exercer de pression pour dissuader le salarié de l'utiliser. En cas de contestation, le salarié peut saisir le **tribunal du travail** pour faire valoir ses droits et obtenir réparation.

## Définition

La **protection contre le licenciement** liée au congé d'aidant découle du principe général de non-discrimination prévu par la directive (UE) 2019/1158 et transposé en droit luxembourgeois. Cette protection interdit à l'employeur de traiter défavorablement un salarié au motif qu'il exerce son droit au congé d'aidant. Le licenciement prononcé en représailles de l'exercice de ce droit est qualifié d'**abusif** et ouvre droit à des dommages et intérêts.

## Questions fréquentes

### Que se passe-t-il si l'employeur licencie malgré tout le salarié en congé de soutien familial ?

Le licenciement est nul et sans effet. Le salarié dispose de trois mois à compter de la notification pour saisir le tribunal du travail afin de faire constater la nullité du licenciement et obtenir réparation, incluant une possible réintégration et des dommages et intérêts.

### Quelles sont les conditions pour bénéficier de la protection contre le licenciement pendant un congé de soutien familial ?

Le salarié doit présenter un certificat médical attestant de la nécessité d'assistance du membre de la famille concerné et notifier son employeur par écrit en précisant la durée prévisible du congé. La protection s'applique automatiquement pendant toute la durée du congé légalement accordé.

### Quels sont les droits du salarié à l'issue de son congé de soutien familial ?

À l'issue du congé, le salarié doit retrouver son poste ou un poste équivalent avec une rémunération au moins égale. L'employeur ne peut pas modifier les conditions de travail de manière défavorable en raison du congé pris.

### Un salarié peut-il être licencié pendant son congé de soutien familial au Luxembourg ?

Non, le salarié ne peut pas être licencié pendant un congé de soutien familial, sauf en cas de faute grave dûment constatée ou de cessation définitive de l'activité de l'entreprise. Toute procédure de licenciement engagée ou notifiée pendant ce congé est nulle et sans effet.

## Conditions d'exercice

La protection du salarié s'applique dans le cadre suivant.

Condition	Détail
Période protégée	Pendant toute la durée du congé d'aidant
Interdiction	Licenciement motivé par la prise du congé d'aidant
Exception	<u>Faute grave</u> du salarié non liée au congé ou cessation d'activité de l'entreprise
Qualification	Licenciement abusif si motivé par l'exercice du droit au congé
Charge de la preuve	L'employeur doit démontrer que le licenciement est étranger au congé
Recours	Tribunal du travail compétent

## Modalités pratiques

Les obligations de l'employeur et les droits du salarié se déclinent comme suit.

Aspect	Détail
Notification de licenciement	Interdite si elle est motivée par la prise du congé d'aidant
Entretien préalable	Ne peut être convoqué en représailles de l'exercice du congé
Retour au poste	Le salarié retrouve son poste ou un poste équivalent après le congé
Sanctions disciplinaires	Interdites si elles visent à pénaliser l'exercice du droit au congé
Contentieux	Le salarié peut demander des dommages et intérêts devant le tribunal du travail
Délai de recours	3 mois à compter de la notification du licenciement (art. <u>L.124-11</u> )

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** systématiquement qu'aucune procédure de licenciement n'est engagée en lien avec la prise d'un congé d'aidant, afin d'éviter toute requalification en licenciement abusif.

**Documenter** les motifs de toute décision de licenciement d'un salarié ayant récemment exercé son droit au congé d'aidant, afin de pouvoir démontrer l'absence de lien de causalité.

**Former** les managers au droit au congé d'aidant pour prévenir toute remarque ou pression qui pourrait être qualifiée de traitement défavorable au sens de la directive 2019/1158.

**Conserver** les demandes de congé et les certificats médicaux dans le dossier du salarié, séparément du dossier disciplinaire, pour garantir la traçabilité et la confidentialité.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.233-16</a> , point 10, Code du travail	Congé d'aidant : droit à 5 jours par 12 mois
Art. <a href="#">L.124-11</a> et <a href="#">L.124-12</a> , Code du travail	Licenciement abusif : délai de recours et indemnisation
Directive (UE) 2019/1158, art. 11	Protection contre le licenciement et le traitement défavorable lié à l'exercice des droits
Loi du 15 août 2023	Transposition de la directive 2019/1158 en droit luxembourgeois

Bien que le congé d'aidant ne bénéficie pas d'une protection spécifique comparable à celle du congé de maternité (nullité automatique), tout licenciement motivé par son exercice est abusif. L'employeur supporte la charge de prouver un motif étranger au 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.