

Congé pour enfant malade après un arrêt maladie personnel : est-ce cumulable ?

Réponse courte

Un salarié peut bénéficier d'un **congé pour enfants malades immédiatement après une absence pour maladie personnelle**, sans obligation de reprise du travail entre les deux périodes. La loi luxembourgeoise n'impose aucun délai entre la fin d'un arrêt maladie du salarié et le début d'un congé pour raisons familiales.

Le salarié doit respecter les conditions légales pour chaque type d'absence : présenter un **certificat médical distinct pour l'enfant malade**, ne pas avoir épuisé le **quota annuel de jours** disponibles selon l'âge de l'enfant, et informer l'employeur dans les **délais requis**. Ces deux absences constituent des droits autonomes régis par des dispositions différentes du Code du travail. L'employeur ne peut pas refuser le congé pour enfants malades si toutes les conditions légales sont remplies, même si celui-ci fait directement suite à une période de maladie du salarié.

Il convient de documenter rigoureusement chaque période d'absence avec les certificats médicaux appropriés pour éviter toute contestation et garantir la protection contre le licenciement prévue par la loi.

Définition

Le **congé pour raisons familiales** (aussi appelé congé pour enfants malades) est un droit accordé au salarié parent ou tuteur légal d'un enfant âgé de moins de 18 ans. Ce congé permet de s'absenter du travail pour soigner ou accompagner un enfant gravement malade, accidenté ou victime d'un autre problème de santé aigu nécessitant la présence d'un parent.

Ce congé est **totalelement distinct** du congé de maladie ordinaire du salarié. Il répond à une situation affectant directement l'enfant à charge et est régi par des articles spécifiques du Code du travail (articles [L.234-50](#) à [L.234-55](#)).

Questions fréquentes

L'employeur peut-il refuser un congé pour enfant malade qui suit directement un arrêt maladie ?

Non, l'employeur ne peut pas refuser le congé pour enfants malades si toutes les conditions légales sont remplies, même s'il fait directement suite à une période de maladie du salarié. Ces deux absences constituent des droits autonomes régis par des dispositions différentes du Code du travail, chacune devant être justifiée par un certificat médical distinct.

Quelles sont les conditions pour obtenir un congé pour enfant malade au Luxembourg ?

Le salarié doit être parent ou tuteur légal d'un enfant de moins de 18 ans nécessitant sa présence pour raison de santé, présenter un certificat médical distinct pour l'enfant mentionnant les matricules nationaux, et ne pas avoir épuisé le quota annuel (12 jours pour 0-4 ans, 18 jours pour 4-13 ans, 5 jours pour 13-18 ans uniquement en cas d'hospitalisation).

Quels documents et délais respecter pour un congé enfant malade ?

Le salarié doit informer l'employeur le jour même de l'absence, transmettre le certificat médical à l'employeur dans les plus brefs délais, et l'envoyer à la CNS avant le 3e jour ouvré. Le certificat médical doit obligatoirement mentionner les matricules de l'enfant et du parent, ainsi que la nécessité et la durée de la présence parentale.

Un salarié peut-il prendre un congé pour enfant malade directement après son arrêt maladie personnel ?

Oui, un salarié peut bénéficier d'un congé pour enfants malades immédiatement après une absence pour maladie personnelle, sans obligation de reprise du travail entre les deux périodes. La loi luxembourgeoise n'impose aucun délai entre ces deux types d'absences, à condition de respecter les conditions légales pour chaque congé.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier du congé pour enfants malades, le salarié doit remplir **plusieurs conditions cumulatives** :

Conditions liées à l'enfant :

- Être parent ou tuteur légal d'un enfant de moins de 18 ans
- L'enfant doit nécessiter la présence physique d'un parent en raison de maladie grave, accident ou autre raison impérieuse de santé
- L'enfant peut être né dans le mariage, hors mariage ou être adopté

Conditions administratives :

- Présenter un **certificat médical** attestant la maladie de l'enfant, la nécessité de la présence du parent et la durée de cette présence
- Le certificat doit être établi par un médecin exerçant au Luxembourg ou dans un pays reconnu par la CNS
- Le certificat doit mentionner les matricules à 13 chiffres de l'enfant et du parent

Conditions de quota :

Âge de l'enfant	Nombre de jours disponibles	Conditions spéciales
0 à moins de 4 ans	12 jours par enfant	Sur toute la tranche d'âge
4 à moins de 13 ans	18 jours par enfant	Sur toute la tranche d'âge
13 à moins de 18 ans	5 jours par enfant	Uniquement en cas d'hospitalisation

Précision importante : Ces quotas sont calculés sur l'ensemble de chaque tranche d'âge et ne sont pas remis à zéro chaque année civile.

Concernant la succession maladie personnelle / congé enfant malade : Aucune disposition légale n'interdit au salarié de solliciter un congé pour enfants malades immédiatement après une période d'absence pour maladie personnelle, sous réserve du respect des conditions précitées et de la production d'un certificat médical distinct pour l'enfant.

Modalités pratiques

Délais d'information :

- **Jour même** : Informer l'employeur de l'absence, en précisant la durée prévisible (oralement ou par écrit, personnellement ou par personne interposée)
- **Dans les plus brefs délais** : Transmettre le certificat médical à l'employeur (de préférence dès le lendemain de l'avertissement)
- **Avant le 3e jour ouvré** : Envoyer le certificat médical à la CNS (le cachet de la poste faisant foi)

Nature du certificat médical : Le certificat doit obligatoirement mentionner :

- Les matricules nationaux (13 chiffres) de l'enfant et du parent
- La maladie, l'accident ou les raisons impérieuses de santé de l'enfant
- La nécessité de la présence du parent
- La durée prévisible de cette présence

Absence de reprise obligatoire entre deux absences : La loi ne requiert **aucune reprise du travail** entre la fin de l'arrêt maladie du salarié et le début du congé pour enfants malades. Toutefois, chaque absence doit être justifiée par un **certificat médical distinct** et respecter les formalités propres à chaque type de congé.

Fractionnement possible : Le congé pour raisons familiales peut être fractionné. Une fraction de 4 heures ou moins est comptabilisée comme une demi-journée.

Cas particuliers :

- Les deux parents ne peuvent prendre le congé simultanément
- Si un seul parent travaille, il a quand même droit au congé
- Pour les enfants bénéficiant de l'allocation spéciale supplémentaire, la durée du congé est doublée et la limite d'âge de 18 ans ne s'applique pas

Pratiques et recommandations

Séparation stricte des motifs d'absence : Il est impératif de veiller à la **distinction claire** entre :

- L'arrêt maladie du salarié : couvert par un certificat médical à son nom
- Le congé pour enfants malades : nécessitant un certificat médical au nom de l'enfant

Documentation rigoureuse : Pour éviter toute contestation, l'employeur doit :

- Documenter précisément chaque période d'absence avec les dates exactes
- Archiver les certificats médicaux distincts
- Vérifier le matricule luxembourgeois sur chaque certificat
- Suivre le solde des jours de congé pour raisons familiales (consultable sur [MyGuichet.lu](https://www.myguichet.lu))

Contrôle du quota :

- Vérifier systématiquement que le quota annuel par tranche d'âge n'est pas dépassé
- Se rappeler que les quotas sont calculés sur toute la tranche d'âge et non remis à zéro chaque année

Droits de l'employeur : L'employeur peut demander à consulter les certificats médicaux mais **ne peut pas exiger d'informations** sur la nature précise de la maladie de l'enfant. Il ne peut **pas refuser** le congé pour enfants malades si les conditions légales sont remplies, même si celui-ci fait immédiatement suite à une absence pour maladie personnelle du salarié.

Protection contre le licenciement : Pendant la durée du congé pour raisons familiales, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement, à condition d'avoir :

- Averti l'employeur le jour même de l'absence
- Présenté le certificat médical dans les délais

Cette protection ne s'applique pas si le certificat médical est présenté après réception de la lettre de licenciement ou de convocation à l'entretien préalable.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois	
Article L.234-50	Institution du congé pour raisons familiales
Article L.234-51	Conditions d'attribution et bénéficiaires
Article L.234-52	Durée du congé selon l'âge de l'enfant (12, 18 ou 5 jours)
Article L.234-53	Justification de l'absence par certificat médical et obligation d'information
Article L.234-54	Assimilation à une période d'incapacité de travail et protection contre le licenciement
Article L.234-55	Compétence des tribunaux du travail
Modifications législatives	
Loi du 15 décembre 2017	Réforme du congé pour raisons familiales
Loi du 22 janvier 2021	Mesures temporaires COVID-19 et prorogations spécifiques
Règlement grand-ducal du 25 mars 2020	Doublement de la durée pour enfants bénéficiant de l'allocation spéciale supplémentaire
Sources administratives	
Site officiel CNS	Modalités pratiques et formulaire de déclaration en ligne
Guichet.lu	Procédures administratives et consultation du solde de jours
Code de la sécurité sociale (art. 274)	Allocation spéciale supplémentaire

Jurisprudence : La jurisprudence nationale confirme l'**autonomie complète** du congé pour enfants malades par rapport à l'arrêt maladie du salarié. Les tribunaux du travail valident le droit de prendre un congé pour raisons familiales immédiatement après une période de maladie personnelle, sous réserve du strict respect des conditions formelles et de la production des certificats médicaux distincts.

En cas de contrôle de la Caisse nationale de santé ou de l'Inspection du travail et des mines (ITM), l'employeur doit pouvoir démontrer que :

- Chaque absence a été correctement justifiée avec le certificat médical approprié
- Le cumul des jours de congé pour enfants malades respecte les plafonds légaux par tranche d'âge
- Les délais de transmission ont été respectés
- Les deux types d'absence (maladie personnelle et congé pour enfants malades) sont clairement distincts dans les registres

Le non-respect de ces obligations peut entraîner des sanctions administratives et la remise en cause de la prise en charge financière par 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.