Quels sont les droits sociaux d'un salarié aidant familial au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le terme "proche aidant" n'est pas une catégorie juridique formelle. Les droits des salariés qui assistent un membre de famille malade reposent sur deux dispositifs distincts du Code du travail.

Le premier est le **congé extraordinaire pour soins à un membre de famille** : tout salarié peut s'absenter **cinq jours par période d'occupation de douze mois** pour apporter des soins personnels à un proche souffrant d'une "raison médicale grave" attestée par un médecin, avec **maintien intégral du salaire** par l'employeur (art. L.233-16, § 1er, point 10 du Code du travail).

Le second est le **congé d'accompagnement** (Art. L.234-65 Code du travail) : il permet à un salarié d'accompagner un proche en **phase terminale** d'une maladie grave, jusqu'à 5 jours ouvrables par cas, cette période étant assimilée à une incapacité de travail.

Définition

Le droit luxembourgeois reconnaît deux régimes distincts pour les salariés en situation d'aide familiale. Le premier a été introduit par la **loi du 15 août 2023**, qui a ajouté les points 9 et 10 à la liste des **congés extraordinaires** de l'article L.233-16 du Code du travail en transposant la directive (UE) 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le second, le **congé d'accompagnement**, institué par la L. 16 mars 2009, concerne spécifiquement les situations de fin de vie (Art. L.234-65 et suivants).

Ces deux dispositifs ont des conditions, des bénéficiaires et des régimes d'indemnisation différents.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il refuser un congé extraordinaire pour soins ?

Non, le refus est en principe impossible : il s'agit d'un droit légal au même titre que les autres congés extraordinaires (décès, mariage). Le salarié doit produire un document médical attestant la raison médicale grave. Aucune justification supplémentaire ne peut être exigée.

Le salaire est-il maintenu pendant le congé extraordinaire pour soins ?

Oui, le salaire intégral est maintenu par l'employeur durant les 5 jours par an du congé extraordinaire pour soins à un proche (art. L.232-2 pt 10 CT). Cette rémunération relève du régime des congés extraordinaires, distinct du régime maladie applicable au congé d'accompagnement.

Quelle différence entre congé extraordinaire et congé d'accompagnement ?

Le congé extraordinaire (art. L.232-2 pt 10) couvre les soins à un proche pour raison médicale grave (5 j/an, salaire maintenu). Le congé d'accompagnement (art. L.234-65) concerne uniquement la fin de vie (5 j/cas, assimilé à incapacité, indemnité régime maladie).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelle protection contre les représailles pour un aidant familial ?

Aucune mesure défavorable (refus de promotion, modification des conditions, licenciement) ne peut être prise contre un salarié ayant exercé ces droits (art. L.241-8 CT). Toute violation expose l'employeur à des dommages-intérêts et à la nullité du licenciement.

Quels sont les droits sociaux d'un salarié aidant familial au Luxembourg ?

Les droits reposent sur deux dispositifs : le congé extraordinaire pour soins (art. L.232-2 pt 10 CT) de 5 jours par an avec maintien du salaire (depuis loi du 15 août 2023), et le congé d'accompagnement pour fin de vie (art. L.234-65 CT) de 5 jours par cas.

Qui peut bénéficier du congé extraordinaire pour soins au Luxembourg ?

Tout salarié peut bénéficier de 5 jours par an pour apporter des soins à un membre de famille (fils, fille, mère, père, conjoint, partenaire) ou personne du même ménage souffrant d'une raison médicale grave attestée par un médecin (art. L.232-2 pt 10, loi du 15 août 2023).

Conditions d’exercice

Dispositif	Bénéficiaire	Condition médicale	Durée	Rémunération
Congé extraordinaire (art. L.233-16, pt 10)	Membre de famille ou personne du même ménage	Raison médicale grave attestée par médecin — incapacité fonctionnelle de la personne aidée	**5 jours/an** (fractionnable)	**Salaire intégral** maintenu par l'employeur
Congé d'accompagnement (Art. L.234-65)	Parent 1er/2e degré, conjoint, partenaire	Maladie grave en **phase terminale** — certificat médical attestant nécessité de présence	**5 jours max** par cas et par an	Assimilé à incapacité de travail (régime maladie)

« Membre de famille » au sens de l'article L.233-16 : fils, fille, mère, père, conjoint ou partenaire. La personne aidée peut aussi résider dans le même ménage sans lien de parenté.

Pour le congé d'accompagnement, la personne en fin de vie doit être : parent au premier degré en ligne directe (ascendante ou descendante), au second degré en ligne collatérale, le conjoint ou le partenaire au sens de la loi du 9 juillet 2004.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

	Congé extraordinaire (art. L.233-16, pt 10)	Congé d'accompagnement (art. L.234-65)
Délai de prévenance	Pas de délai minimal légal spécifié (congé extraordinaire)	Avertissement au plus tard le 1er jour d'absence
Document requis	Attestation médicale du praticien confirmant la raison médicale grave	Certificat médical attestant maladie grave en phase terminale + nécessité de présence
Fractionnement	Oui — journées ou demi-journées possibles	Oui — temps partiel possible avec accord employeur (durée augmentée proportionnellement)
Partage entre proches	Non prévu	Possible (plusieurs personnes à temps partiel, ? 40h au total)
Protection contre licenciement	Aucune protection spécifique attachée au congé extraordinaire	Oui — art. L.234-69, § 2 CT : notification de rupture interdite pendant le congé
Assimilation à travail effectif	Oui (ancienneté, congé payé)	Assimilé à incapacité de travail (sécurité sociale maintenue)

Pratiques et recommandations

En tant que responsable RH, il est impératif de distinguer les deux dispositifs lors du traitement d'une demande : un salarié prenant soin d'un parent hospitalisé pour une pathologie grave relève du **congé extraordinaire (art. L.233-16, pt 10)** avec maintien de salaire ; un salarié accompagnant un proche en fin de vie relève du **congé d'accompagnement (Art. L.234-65)** avec assimilation à incapacité de travail.

Pour le **congé extraordinaire**, le refus de l'employeur est en principe impossible : il s'agit d'un droit légal au même titre que les autres congés extraordinaires (décès, mariage, etc.). Le salarié doit simplement produire un document médical attestant la raison médicale grave. Aucune justification supplémentaire concernant la relation d'aide ne peut être exigée.

Il est recommandé de mettre en place une procédure interne claire indiquant quel document fournir selon le type d'absence (congé extraordinaire ou congé d'accompagnement) et d'assurer la **confidentialité absolue** des informations médicales, conformément au RGPD. La demande ne doit pas faire l'objet de commentaires ni d'interrogations au-delà des exigences légales.

Aucune mesure défavorable (refus de promotion, modification des conditions de travail, licenciement) ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ayant exercé ces droits. Pendant le congé d'accompagnement, la notification de la rupture est interdite et la protection cesse si le certificat médical n'est pas présenté (art. L.234-69, § 2 CT).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-16, point 10 du Code du travail	Congé extraordinaire — soins à un membre de famille : cinq jours par an, salaire maintenu
Art. L.233-16, point 9 du Code du travail	Congé extraordinaire — un jour pour force majeure liée à une urgence familiale de maladie ou d'accident
Art. L.234-65 à L.234-70 Code du travail	Congé d'accompagnement — personne en fin de vie : 5 jours max, assimilation incapacité (L. 16 mars 2009)
Art. L.234-69, § 2 du Code du travail	Interdiction de notifier la rupture pendant le congé d'accompagnement
Art. L.234-66 du Code du travail	Durée du congé d'accompagnement : cinq jours ouvrables par cas et par an, fractionnables
Loi du 15 août 2023	Introduction des points 9 et 10 de l'article L.233-16, transposant la directive (UE) 2019/1158
RGPD (Règlement UE 2016/679)	Protection des données médicales dans le traitement des dossiers RH

Le terme "proche aidant" n'est pas un statut juridique formellement défini en droit du travail luxembourgeois. Les droits reposent sur le **congé extraordinaire (art. L.233-16, point 10)** pour les soins à une personne souffrant d'une raison médicale grave, et sur le **congé d'accompagnement (Art. L.234-65)** pour les situations de fin de vie — deux dispositifs aux conditions et aux régimes d'indemnisation distincts.

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.