

# 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** : depuis la loi du 15 août 2023, tout salarié peut s'absenter **5 jours par an** 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.232-2](#), point 10 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 — issu de la transposition de la **Directive UE 2019/1158** sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée — est intégré dans les **congés extraordinaires** de l'Art. [L.232-2](#) du Code du travail (point 10, ajouté par L. 15 août 2023). 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).

### 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
<b>Congé extraordinaire</b> (Art. <a href="#">L.232-2</a> pt.10)	Membre de famille ou personne du même ménage	Raison médicale grave attestée par médecin — incapacité fonctionnelle de la personne aidée	<b>5 jours/an</b> (fractionnable)	<b>Salaire intégral</b> maintenu par l'employeur
<b>Congé d'accompagnement</b> (Art. <a href="#">L.234-65</a> )	Parent 1er/2e degré, conjoint, partenaire	Maladie grave en <b>phase terminale</b> — certificat médical attestant nécessité de présence	<b>5 jours max</b> par cas et par an	Assimilé à incapacité de travail (régime maladie)

"**Membre de famille**" au sens de l'Art. [L.232-2](#) : 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.

## Modalités pratiques

	Congé extraordinaire (Art. <u>L.232-2</u> pt.10)	Congé d'accompagnement (Art. <u>L.234-65</u> )
<b>Délai de prévenance</b>	Pas de délai minimal légal spécifié (congé extraordinaire)	Avertissement au plus tard le 1er jour d'absence
<b>Document requis</b>	Attestation médicale du praticien confirmant la raison médicale grave	Certificat médical attestant maladie grave en phase terminale + nécessité de présence
<b>Fractionnement</b>	Oui — journées ou demi-journées possibles	Oui — temps partiel possible avec accord employeur (durée augmentée proportionnellement)
<b>Partage entre proches</b>	Non prévu	Possible (plusieurs personnes à temps partiel, ? 40h au total)
<b>Protection contre licenciement</b>	Applicable (Art. <u>L.241-8</u> + principes généraux)	Oui — Art. <u>L.234-69</u> : notification de rupture interdite pendant le congé
<b>Assimilation à travail effectif</b>	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.232-2, 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. Toute violation expose l'employeur à des dommages et intérêts et à la nullité du licenciement (Art. L.241-8 Code du travail pour les représailles).

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.232-2</u>, point 10 Code du travail</b>	Congé extraordinaire — soins à membre de famille : 5 jours/an, salaire maintenu (L. 15 août 2023)
<b>Art. <u>L.232-2</u>, point 9 Code du travail</b>	Congé extraordinaire — 1 jour pour urgence familiale force majeure liée à maladie/accident (L. 15 août 2023)
<b>Art. <u>L.234-65</u> à <u>L.234-70</u> Code du travail</b>	Congé d'accompagnement — personne en fin de vie : 5 jours max, assimilation incapacité (L. 16 mars 2009)
<b>Art. <u>L.241-8</u> Code du travail</b>	Interdiction de représailles contre le salarié ayant exercé ses droits
<b>Directive UE 2019/1158</b>	Équilibre vie professionnelle-vie privée — transposition du congé aidant dans le droit luxembourgeois
<b>RGPD (Règlement UE 2016/679)</b>	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.232-2, 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.