

Le congé d'accompagnement donne-t-il droit à une couverture sociale ?

Réponse courte

Oui, le **congé d'accompagnement** (appellation légale exacte au Luxembourg) ouvre droit à une couverture sociale complète. Conformément à l'article **L.234-69(1) du Code du travail**, la période de congé est **assimilée à une période d'incapacité de travail** pour cause de maladie ou d'accident : les dispositions légales en matière de sécurité sociale restent applicables au bénéficiaire, y compris l'assurance maladie, l'assurance pension, l'assurance accident et l'assurance dépendance.

Ce congé est réservé à un champ d'application précis : il permet d'accompagner un **parent au premier ou deuxième degré, un conjoint ou un partenaire légal** atteint d'une **maladie grave en phase terminale** (fin de vie), et non toute maladie grave ou situation de dépendance. Sa durée est limitée à **5 jours ouvrables par cas et par an** (art. L.234-66 CT), avec possibilité de fractionnement ou d'exercice à temps partiel.

Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. L'indemnisation est assurée par assimilation au régime maladie. L'employeur est protégé de toute obligation de maintien de salaire, et le salarié ne peut pas être licencié pendant la durée du congé, sauf faute grave.

Définition

Le **congé d'accompagnement** est un congé spécial institué par la loi du 16 mars 2009 (art. L.234-65 CT), permettant à un salarié du secteur privé de s'absenter pour accompagner un proche en fin de vie. Il se distingue du **congé pour raisons familiales** (art. L.234-50 CT, réservé aux enfants malades de moins de 18 ans) et du **congé parental** (art. L.234-43 CT) par sa finalité et ses conditions d'octroi.

L'assimilation à une période d'incapacité de travail (art. L.234-69(1)) garantit la continuité de la couverture sociale par le régime maladie de la **Caisse nationale de santé (CNS)**, sans que le salarié perde ses droits sociaux pendant l'absence.

Conditions d'exercice

Les conditions légales du congé d'accompagnement sont strictement définies par les articles L.234-65 à L.234-68 CT :

Condition	Détail	Base légale
Bénéficiaire	Tout salarié du secteur privé (sans condition d'ancienneté)	Art. L.234-65 CT
Personne accompagnée	Parent 1er degré (ligne directe), 2e degré collatéral, conjoint ou partenaire légal	Art. L.234-65 CT
Condition médicale	Maladie grave en phase terminale (fin de vie) — attestée par certificat médical	Art. L.234-65 et L.234-68 CT
Durée maximale	5 jours ouvrables par cas et par an	Art. L.234-66 CT
Fractionnement	Possible ; ou à temps partiel (durée augmentée proportionnellement)	Art. L.234-66 CT
Attribution multiple	Un seul bénéficiaire à la fois ; partage possible à temps partiel (? 40h cumulées)	Art. L.234-67 CT

Important : la condition de « maladie grave en phase terminale » exclut les situations de dépendance ou de maladie grave non terminale. Ces situations peuvent relever d'autres dispositifs (congé pour raisons familiales pour enfants, congé sans solde, etc.).

Modalités pratiques

Élément	Détail
Déclenchement	Salarié avertit l'employeur au plus tard le 1er jour d'absence (oralement ou par écrit)
Justificatif	Certificat médical attestant la maladie grave en phase terminale et la nécessité de présence continue (art. L.234-68)
Couverture sociale	Assimilation à incapacité de travail ? régime maladie <u>CNS</u> applicable (art. L.234-69(1))
Rémunération	Indemnité par assimilation au régime maladie <u>CNS</u> ; pas de maintien de salaire par l'employeur
Protection contre licenciement	Interdiction de licencier pendant le congé si avertissement et certificat fournis (art. L.234-69(2))
Contestations	Compétence des juridictions de travail (art. L.234-70 CT)

Pratiques et recommandations

La condition médicale de « maladie grave en phase terminale » est déterminante : les services RH doivent vérifier que le certificat médical fourni par le salarié atteste explicitement ce caractère terminal, et non simplement une maladie grave. À défaut de certificat conforme, la protection contre le licenciement prévue à l'article [L.234-69\(2\)](#) ne s'applique pas.

Le salarié doit avertir l'employeur **au plus tard le premier jour d'absence** (art. [L.234-68](#)). Si cet avertissement ou le certificat médical est fourni après réception d'une lettre de licenciement ou d'une convocation à l'entretien préalable, la protection contre la rupture ne joue pas (art. [L.234-69\(3\)](#)).

En pratique, l'indemnisation pendant le congé étant assurée par assimilation au régime maladie [CNS](#), les formalités déclaratives suivent les mêmes circuits que pour un arrêt maladie. Il convient de s'assurer que la déclaration à la [CNS](#) est effectuée dans les délais applicables pour que la couverture sociale du salarié soit maintenue sans interruption.

Le congé peut prendre fin avant son terme légal si la personne accompagnée décède (art. [L.234-66](#) al. 3). Les jours de congé non utilisés ne sont pas reportables.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-65 CT (L. 16 mars 2009)	Institution du congé d'accompagnement : définition, bénéficiaires, condition de maladie grave en phase terminale
Art. L.234-66 CT	Durée maximale : 5 jours ouvrables par cas/an ; fractionnement ; temps partiel
Art. L.234-67 CT	Attribution à un seul bénéficiaire à la fois ; partage à temps partiel ? 40h
Art. L.234-68 CT	Justificatifs : certificat médical + avertissement de l'employeur le 1er jour
Art. L.234-69 CT	Assimilation à incapacité de travail (couverture sociale) ; protection contre licenciement
Art. L.234-70 CT	Compétence des juridictions de travail pour tout litige

La dénomination « congé d'accompagnement » n'est pas l'appellation légale luxembourgeoise : le terme légal est **congé d'accompagnement** (art. [L.234-65 CT](#)). Ce congé est réservé aux situations de fin de vie avérée et ne couvre pas les maladies graves non terminales ni les situations de dépendance, contrairement à ce que son nom courant pourrait laisser entendre.

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.