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 est suspendu mais non rompu, et le salarié ne peut être licencié, sauf motif grave (art. L.234-69, § 2 CT).

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.

Questions fréquentes

L'employeur maintient-il le salaire pendant le congé d'accompagnement ?

Non, l'employeur n'est pas tenu de maintenir le salaire. L'indemnisation est assurée par assimilation au régime maladie CNS (art. L.234-69(1) CT). Les formalités déclaratives suivent les mêmes circuits que pour un arrêt maladie ordinaire.

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

Oui, la période est assimilée à une incapacité de travail (art. L.234-69(1) CT) : assurance maladie, pension, accident et dépendance restent applicables. Le contrat est suspendu mais non rompu. L'indemnisation est assurée par assimilation au régime maladie CNS.

Quand prend fin le congé d'accompagnement au Luxembourg ?

Le congé prend fin avant son terme légal si la personne accompagnée décède (art. L.234-66 al. 3 CT). Les jours de congé non utilisés ne sont pas reportables. La durée maximale reste de 5 jours ouvrables par cas et par an, fractionnables ou à temps partiel.

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

Quel est le délai pour avertir l'employeur du congé d'accompagnement ?

Le salarié doit avertir l'employeur au plus tard le premier jour d'absence, oralement ou par écrit (art. L.234-68 CT). Si l'avertissement ou le certificat médical est fourni après une lettre de licenciement, la protection contre la rupture ne joue pas (art. L.234-69(3)).

Quelle est la condition médicale du congé d'accompagnement ?

La condition est une maladie grave en phase terminale (fin de vie) attestée par certificat médical (art. L.234-65 et L.234-68 CT). Cette condition stricte exclut les maladies graves non terminales et les situations de dépendance, qui peuvent relever d'autres dispositifs.

Quelle juridiction pour les litiges liés au congé d'accompagnement ?

Tous les litiges relatifs au congé d'accompagnement relèvent de la compétence des juridictions du travail (art. L.234-70 CT). Le Tribunal du travail est saisi en première instance, avec appel possible devant la Cour supérieure de justice (chambre du travail).

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.).

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

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 CNS applicable (art. L.234-69(1))	
Rémunération	Assimilation à une incapacité de travail pour maladie : continuation de la rémunération puis indemnité pécuniaire, selon le régime de droit commun	Art. L.234-69, § 1er CT
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.

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

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

L'appellation légale est bien **congé d'accompagnement** (art. L.234-65 CT), à distinguer du « congé pour raisons familiales » et du congé parental. 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.