# Quelles protections s'appliquent au licenciement d'un salarié aidant familial au Luxembourg ?

## Réponse courte

**Les salariés bénéficiant d'un congé d'aidant au Luxembourg sont protégés contre le licenciement** pendant toute la durée de leur absence couverte par un certificat médical. Cette protection, prévue par l'**article L.233-16 du Code du travail** (loi du 15 août 2023), interdit à l'employeur de **notifier un licenciement** ou de **convoquer le salarié à un entretien préalable** pendant cette période.

Le **congé d'aidant** permet au salarié de bénéficier de **5 jours par période de 12 mois** pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de sa famille (fils, fille, mère, père, conjoint ou partenaire) ou à une personne vivant dans son ménage qui nécessite des soins considérables pour raison médicale grave.

Cette protection est **automatique** dès lors que l'employeur a été averti de l'absence et que le salarié a remis un **certificat médical conforme** dans les **3 jours** suivant l'absence. Tout licenciement notifié en violation de cette interdiction est considéré comme **abusif** et peut être contesté devant le tribunal du travail.

**Points clés pour les responsables RH :**

- La protection ne s'applique que pendant la durée effective du congé d'aidant
- Le certificat médical doit attester la raison médicale grave et la nécessité de l'intervention du salarié
- La protection cesse si le certificat médical n'est pas présenté à temps
- Cette protection ne fait pas obstacle à l'échéance d'un CDD ou au licenciement pour faute grave

## Définition

Au Luxembourg, le **congé d'aidant** est un congé extraordinaire introduit par la **loi du 15 août 2023** dans le cadre de la transposition de la directive européenne 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants. Ce congé permet aux salariés de s'absenter temporairement pour apporter des soins ou une aide personnelle à un proche dépendant.

Un **salarié aidant familial** désigne toute personne liée par un contrat de travail régi par le Code du travail luxembourgeois qui doit apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de sa famille ou à une personne vivant dans son ménage en raison d'une **raison médicale grave** qui réduit la capacité et l'autonomie de cette personne.

La **protection contre le licenciement** constitue un dispositif légal qui garantit au salarié qu'il ne peut pas faire l'objet d'une rupture de contrat pendant qu'il exerce son droit au congé d'aidant. Cette protection vise à sécuriser la situation professionnelle du salarié confronté à des obligations familiales impérieuses tout en préservant ses


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

droits en matière d'emploi.

La notion de **membre de famille** est strictement définie par la loi et comprend le fils, la fille, la mère, le père, le conjoint ou le partenaire au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats. La loi prévoit également la possibilité d'apporter ces soins à une personne vivant dans le même ménage que le salarié, même en l'absence de lien familial.

## Questions fréquentes

**Dans quels cas la protection contre le licenciement ne s'applique-t-elle pas aux aidants familiaux ?**

La protection ne s'applique pas si le certificat médical n'est pas présenté dans les délais, si l'avertissement ou le certificat sont présentés après réception de la lettre de licenciement, en cas de licenciement pour faute grave procédant du fait du salarié, ou si un contrat à durée déterminée arrive à échéance normale.

**Qu'est-ce que la protection contre le licenciement pour les salariés aidants familiaux au Luxembourg ?**

Les salariés bénéficiant d'un congé d'aidant au Luxembourg sont protégés contre le licenciement pendant toute la durée de leur absence couverte par un certificat médical. Cette protection, prévue par l'article L.233-16 du Code du travail, interdit à l'employeur de notifier un licenciement ou de convoquer le salarié à un entretien préalable pendant cette période.

**Quelles sont les obligations du salarié pour être protégé contre le licenciement pendant son congé d'aidant ?**

Le salarié doit avertir l'employeur au plus tard le jour même de l'absence et remettre dans les 3 jours suivant l'absence un certificat médical attestant la raison médicale grave ainsi qu'un document prouvant le lien de famille ou la concordance des lieux de résidence. Le congé est limité à 5 jours par période de 12 mois.

**Qui peut bénéficier du congé d'aidant et de sa protection au Luxembourg ?**

Tout salarié lié par un contrat de travail régi par le Code du travail luxembourgeois peut bénéficier du congé d'aidant, sans condition d'ancienneté. Il doit apporter des soins personnels à un membre de sa famille (fils, fille, mère, père, conjoint ou partenaire) ou à une personne vivant dans son ménage qui nécessite des soins considérables pour raison médicale grave.

## Conditions d’exercice

Pour bénéficier de la protection contre le licenciement en tant que salarié aidant familial, plusieurs **conditions cumulatives** doivent être remplies :

### 1. Éligibilité au congé d'aidant

Le salarié doit :

- Être lié par un **contrat de travail régi par le Code du travail luxembourgeois**
- Ne pas avoir de condition d'ancienneté à respecter (droit dès l'entrée en service)
- Apporter des soins à un **membre de famille** tel que défini par la loi ou à une personne vivant dans son ménage

### 2. Condition médicale


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

| La personne aidée doit nécessiter : | Condition | Détail |
|---|---|---|
| **soins ou une aide considérables** | Des **soins ou une aide considérables** pour raison médicale grave | |
| **capacité et son autonomie** | Une situation qui réduit sa **capacité et son autonomie** | |
| **Condition 3** | Une incapacité de compenser ou de faire face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques | |
| **Condition 4** | Une attestation médicale confirmant ces éléments | |

**3. Obligations procédurales du salarié**

Pour être protégé, le salarié doit impérativement :

- **Avertir l'employeur** personnellement ou par personne interposée, oralement ou par écrit, **au plus tard le jour même de l'absence**
- Remettre à l'employeur **au plus tard le 3e jour après chaque absence** :
  - Un **certificat médical** attestant que les conditions légales sont remplies
  - Un **document prouvant le lien de famille** ou la concordance des lieux de résidence

**4. Limites du congé**

- Maximum de **5 jours** (ou 40 heures pour un temps plein) par période d'occupation de **12 mois**
- Le congé est **fractionnable** en heures entières
- Pour les salariés à temps partiel, le calcul se fait **au prorata** du temps de travail

**5. Exclusions de la protection**

La protection ne s'applique **pas** si :

- Le certificat médical n'est pas présenté dans les délais
- L'avertissement ou le certificat sont présentés après réception de la lettre de licenciement ou de convocation à l'entretien préalable
- Il s'agit d'un licenciement pour **faute grave** procédant du fait ou de la faute du salarié
- Le contrat de travail à durée déterminée arrive à échéance normale

## Modalités pratiques

**Démarches du salarié**


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

1. **Notification immédiate**
    - Informer l'employeur le jour même de l'absence par tout moyen (oral, écrit, téléphone, email)
    - Préciser qu'il s'agit d'un congé d'aidant
    - Indiquer la durée prévisible de l'absence
2. **Transmission des justificatifs**
    - Remettre dans les **3 jours** suivant l'absence :
    - Le certificat médical conforme (attestant la raison médicale grave et la nécessité de l'intervention du salarié)
    - La preuve du lien familial (livret de famille, certificat de résidence élargi, etc.)
3. **Fractionnement possible**
    - Le congé peut être pris par heures entières ou par jours
    - Permet une flexibilité dans l'organisation de l'aide apportée

### Obligations de l'employeur

1. **Respect de l'interdiction de licenciement**
    - Ne pas notifier de licenciement pendant la durée du congé d'aidant
    - Ne pas convoquer le salarié à un entretien préalable pendant cette période
    - Maintenir tous les droits du salarié (ancienneté, congés, protection sociale)
2. **Rémunération**
    - Verser au salarié sa **rémunération normale** pendant le congé d'aidant
    - Le congé est assimilé à du temps de travail effectif
3. 

| Remboursement par l'État | Étape | Détail |
|---|---|---|
| **50% de la rémunération brute** | L'État rembourse **50% de la rémunération brute** et des cotisations patronales | |
| **6 mois** | Demande à transmettre via MyGuichet.lu dans un délai de **6 mois** à compter du congé | |
| **Étape 3** | Documents à fournir : | |
| **Étape 4** | Certificat médical | |
| **Étape 5** | Preuve du lien familial ou de résidence commune | |
| **Étape 6** | Bulletins de salaire de la période concernée et du mois précédent | |


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

**En cas de violation de la protection**

Si l'employeur licencie le salarié malgré la protection :

- Le licenciement est qualifié d'**abusif**
- Le salarié peut saisir le **tribunal du travail**
- Recours possibles :
    - Demande de **réintégration**
    - Demande de **dommages et intérêts**
- Délais de recours : selon les règles générales du licenciement abusif

## Pratiques et recommandations

**Pour les responsables RH**

**Avant l'absence du salarié aidant :**

- Informer les managers et les salariés sur l'existence du congé d'aidant
- Mettre en place une **procédure interne claire** pour la gestion de ces absences
- Prévoir un **formulaire de demande** simplifié pour faciliter les démarches
- Former les managers sur les **obligations légales** et l'interdiction de licenciement

**Pendant le congé d'aidant :**

- **Documenter rigoureusement** toutes les notifications et justificatifs reçus
- Vérifier la conformité du certificat médical (mentions obligatoires)
- Maintenir le contact avec le salarié de manière appropriée
- **Suspendre toute procédure de licenciement** en cours si le salarié notifie un congé d'aidant
- Ne pas engager de nouvelle procédure pendant la période protégée

**Gestion du certificat médical :**

- S'assurer que le certificat atteste bien :
    - La raison médicale grave
    - La nécessité de l'intervention personnelle du salarié
    - La durée prévisible des soins
- Vérifier la présence du document prouvant le lien familial ou la résidence commune

**Organisation du remplacement :**


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

- Prévoir des solutions de remplacement temporaire
- Organiser la continuité de service pendant l'absence
- Documenter les impacts sur l'organisation pour le dossier de remboursement

**Demande de remboursement auprès de l'État :**

- Utiliser **MyGuichet.lu** obligatoirement
- Respecter le délai de **6 mois** à compter du congé
- Préparer le dossier complet avec tous les justificatifs
- Suivre l'avancement de la demande

**Sensibilisation et communication :**

- Communiquer sur l'existence du congé d'aidant lors de l'onboarding
- Intégrer cette information dans le **livret d'accueil** ou le règlement intérieur
- Garantir la **confidentialité** des informations médicales
- Éviter toute discrimination ou stigmatisation des aidants familiaux

**Documentation et traçabilité :**

- Conserver dans le dossier RH :
  - L'avertissement initial du salarié
  - Le certificat médical
  - La preuve du lien familial
  - Les bulletins de salaire
  - La demande de remboursement auprès de l'État
- Assurer la conformité RGPD dans le traitement des données sensibles


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

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Article L.233-16 du Code du travail (loi du 15 août 2023) | Disposition applicable |
| Le droit à 5 jours sur une période d'occupation de 12 mois | Disposition applicable |
| Les conditions d'éligibilité | membre de famille ou personne du ménage |
| L'obligation d'avertir l'employeur le jour même | Disposition applicable |
| L'obligation de remettre le certificat médical et la preuve du lien dans les 3 jours | Disposition applicable |
| La rémunération intégrale avec conservation de salaire | Disposition applicable |
| Le remboursement de 50% par l'État | Disposition applicable |
| Protection contre le licenciement (article L.233-16, paragraphe 5) | Disposition applicable |
| Exceptions à la protection | Disposition applicable |
| L'avertissement ou le certificat médical sont présentés après réception de la lettre de licenciement ou de convocation à l'entretien préalable | Disposition applicable |
| Le contrat de travail à durée déterminée arrive à son échéance normale | Disposition applicable |
| Il y a licenciement pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié | Disposition applicable |
| Directive européenne 2019/1158 du 20 juin 2019 | Disposition applicable |
| La mise en place d'un congé d'aidant | Disposition applicable |
| Le droit de s'absenter du travail pour raisons familiales urgentes | Disposition applicable |
| Des formules souples de travail pour les aidants familiaux | Disposition applicable |
| Une protection contre le licenciement ou un traitement défavorable | Disposition applicable |
| Loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats | Disposition applicable |
| Article L.124-2 du Code du travail | Disposition applicable |
| Règlement grand-ducal potentiel | Disposition applicable |
| Les procédures de demande | Disposition applicable |
| Les pièces justificatives à produire | Disposition applicable |
| Les modalités de gestion et de report du congé | Disposition applicable |
| Le modèle de certificat médical | Disposition applicable |


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

| Référence | Objet |
|---|---|
| Compétence juridictionnelle | Disposition applicable |
| Sécurité sociale | Disposition applicable |

**Attention : Nouveauté législative récente**

Le congé d'aidant et sa protection associée sont des **dispositifs récents** introduits par la loi du **15 août 2023**, entrée en vigueur le **23 août 2023**. Les responsables RH doivent donc :

- Mettre à jour leurs **procédures internes** et règlements de travail
- Former les équipes RH et les managers sur ces nouvelles dispositions
- Vérifier la conformité de leurs pratiques actuelles
- Intégrer ces éléments dans la gestion prévisionnelle des absences

**Différence avec le congé pour raisons familiales**

Il ne faut pas confondre le **congé d'aidant** avec le **congé pour raisons familiales** (articles L.234-50 et suivants) qui concerne les enfants malades de moins de 18 ans. Ce sont deux dispositifs distincts avec des conditions et des durées différentes :

- **Congé pour raisons familiales** : pour s'occuper d'un enfant malade (12 à 18 jours selon l'âge)
- **Congé d'aidant** : pour s'occuper d'un membre de famille adulte nécessitant des soins (5 jours)

Les deux congés peuvent se cumuler sur une même année pour un même salarié.

**Droit aux formules souples de travail**

Au-delà du congé d'aidant, la loi du 15 août 2023 a également introduit un **droit de demander des formules souples de travail** pour les aidants familiaux (article L.236-1). Ce droit permet au salarié aidant ayant **6 mois d'ancienneté** de demander un aménagement flexible du travail (télétravail, horaires flexibles, réduction du temps de travail) pour une période déterminée ne dépassant pas un an.

**Risques en cas de non-respect**

Un employeur qui licencie un salarié en violation de la protection liée au congé d'aidant s'expose à :

- La qualification de **licenciement abusif**
- Une condamnation à verser des **dommages et intérêts**
- Une éventuelle **réintégration** du salarié
- Une **atteinte à sa réputation** d'employeur responsable
- Des difficultés dans le dialogue social avec les représentants du personnel

**Bonnes pratiques**

Pour prévenir tout contentieux, il est fortement recommandé de :


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

- **Ne jamais engager de procédure de licenciement** pendant un congé d'aidant
- Documenter tout motif de licenciement envisagé **avant** la notification du congé d'aidant
- Solliciter un **avis juridique** en cas de doute
- Privilégier le **dialogue** avec le salarié aidant pour trouver des solutions d'organisation

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.