Combien de jours de congé pour enfant malade au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **congé pour raisons familiales** permet aux parents salariés de s'absenter lorsque leur enfant malade nécessite leur présence. Ce droit s'applique jusqu'aux **18 ans** de l'enfant, avec des durées fixées sur **l'ensemble de la tranche d'âge** (non par année civile) : **12 jours** pour les 0-4 ans, **18 jours** pour les 4-13 ans, et **5 jours** pour les 13-18 ans uniquement en cas d'hospitalisation.

Le salaire est maintenu à 100 % par l'employeur, la **Mutualité des employeurs** (MDE) remboursant ensuite l'intégralité de la charge salariale après déclaration à la CNS et au CCSS. Le salarié doit informer l'employeur **le jour même** de l'absence et transmettre le certificat médical à la CNS dans un délai de **3 jours**.

Pour les enfants bénéficiant de l'**allocation spéciale supplémentaire**, les durées sont doublées (24, 36 et 10 jours) et la condition d'hospitalisation ne s'applique pas pour les 13-18 ans. Une prolongation allant jusqu'à **52 semaines** sur une période de 104 semaines est possible en cas de maladie ou déficience d'une gravité exceptionnelle.

Définition

Le **congé pour raisons familiales** est un droit légal institué par la Section 7 du Code du travail luxembourgeois permettant à tout salarié parent d'un enfant de moins de 18 ans de s'absenter pour rester auprès de lui en cas de **maladie grave**, **d'accident** ou **d'autre raison impérieuse de santé** nécessitant sa présence physique. Ce congé spécial est assimilé à une période d'incapacité de travail pour maladie, garantissant le maintien intégral de la rémunération et la protection contre le licenciement pendant la durée couverte par le certificat médical. Il se distingue du congé maladie personnel du salarié et constitue un dispositif de protection sociale permettant de concilier vie professionnelle et responsabilités parentales en cas d'événement de santé affectant l'enfant.

Questions fréquentes

Combien de jours de congé pour raisons familiales un parent peut-il prendre par an au Luxembourg pour un enfant de moins de 4 ans ?

Un parent peut prendre jusqu'à 12 jours de congé pour raisons familiales par an pour s'occuper d'un enfant malade de moins de 4 ans. Ce droit est individuel et s'exerce pour chaque enfant, dans la limite du plafond légal.

Les deux parents peuvent-ils prendre simultanément le congé pour raisons familiales ?

Les deux parents peuvent en principe bénéficier chacun du congé pour raisons familiales, mais ne peuvent pas le prendre simultanément pour le même enfant, sauf circonstances exceptionnelles. Ce congé est rémunéré et ne peut être refusé par l'employeur si les conditions légales sont remplies.

Quelle est la durée du congé pour raisons familiales pour un enfant entre 4 et 13 ans au Luxembourg ?

Pour un enfant âgé de 4 à 13 ans, le congé pour raisons familiales est de 18 jours par an. Cette durée plus longue tient compte des besoins accrus des enfants en âge scolaire lors d'une maladie.

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

Qui rémunère le salarié pendant le congé pour raisons familiales au Luxembourg ?

Le congé pour raisons familiales est rémunéré par la Caisse nationale de santé (CNS) à hauteur du salaire normal du salarié, dans la limite du plafond applicable. L'employeur maintient le salaire et se fait ensuite rembourser par la CNS selon les procédures administratives en vigueur.

Un parent peut-il prendre un congé pour raisons familiales pour un enfant de plus de 13 ans ?

Oui, pour un enfant entre 13 et 18 ans nécessitant une hospitalisation, le parent a droit à 5 jours de congé pour raisons familiales. Ce droit est conditionné à une hospitalisation effective, contrairement aux tranches d'âge inférieures où la maladie seule suffit.

Conditions d’exercice

Le congé pour raisons familiales est soumis à des conditions cumulatives portant sur l'enfant et sur les obligations procédurales du salarié.

Condition	Détail
Âge de l'enfant	Moins de 18 ans (enfant né dans ou hors mariage, ou adopté)
Motif d'absence	Maladie grave, accident ou autre raison impérieuse de santé nécessitant présence physique
Condition 13-18 ans	Hospitalisation obligatoire (sauf allocation spéciale supplémentaire)
Allocation spéciale supplémentaire	Limite d'âge non applicable (art. 274 CSS), durées doublées, hospitalisation non exigée
Information employeur	Le jour même, oralement ou par écrit, personnellement ou par personne interposée
Certificat médical	Attestant maladie/accident, nécessité de présence et durée — transmis dans les meilleurs délais à l'employeur
Envoi à la CNS	Dans les **3 jours**, avec matricules de l'enfant et du parent

Situation	Condition d'hospitalisation	Durée applicable
Enfant sans allocation spéciale 13-18 ans	Hospitalisation obligatoire	5 jours
Enfant avec allocation spéciale 13-18 ans	Aucune condition d'hospitalisation	10 jours (doublé)
Enfant sans allocation spéciale 0-13 ans	Aucune condition	Selon tranche d'âge
Enfant avec allocation spéciale 0-13 ans	Aucune condition	Durées doublées

Modalités pratiques

Durées légales par tranche d'âge :

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

Âge de l'enfant	Durée standard	Durée pour allocation spéciale supplémentaire	Condition particulière
0 à moins de 4 ans accomplis	12 jours	24 jours (doublé)	Aucune
4 ans accomplis à moins de 13 ans accomplis	18 jours	36 jours (doublé)	Aucune
13 ans accomplis à 18 ans accomplis	5 jours	10 jours (doublé)	Hospitalisation requise (sauf allocation spéciale)

Les durées s'appliquent sur l'**ensemble de la tranche d'âge** (non par année civile). Le congé est **fractionnable**, y compris en demi-journées (fraction < 4 heures = 1/2 journée), et se renouvelle pour chaque nouvelle maladie avec un nouveau certificat médical. Les **deux parents ne peuvent pas** prendre le congé simultanément pour le même enfant.

Rémunération et remboursement :

Élément	Modalité	Responsable
Maintien du salaire	100% de la rémunération	Employeur
Remboursement employeur	100% charge salariale (rémunération brute + charges patronales)	Mutualité des employeurs (MDE)
Condition de remboursement	Déclaration avec certificat médical	CNS + CCSS
Paiement direct CNS	Si + de 77 jours maladie sur 18 mois	CNS (versement direct au salarié)

Prolongation exceptionnelle :

Critère	Durée maximale	Période de référence	Procédure
Maladie/déficience gravité exceptionnelle	52 semaines	104 semaines	Avis Contrôle médical sécurité sociale
Exemples	Cancer, hospitalisation > 2 semaines	-	Certificat médical spécifique

Pratiques et recommandations

Les employeurs doivent mettre en place une **procédure claire** de notification et de suivi des absences pour raisons familiales, en communiquant aux salariés leurs droits et obligations. Il est essentiel de tenir un **décompte précis** des jours utilisés par tranche d'âge pour chaque enfant, car ces durées ne sont pas annualisées. Les justificatifs

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

médicaux doivent être conservés dans le dossier personnel, et la déclaration au CCSS effectuée dans les délais pour garantir le remboursement par la MDE.

Les salariés doivent informer leur employeur **dès le premier jour** d'absence, même pour une absence brève, et transmettre rapidement le certificat médical à l'employeur et à la CNS (délai 3 jours). Le certificat doit impérativement comporter les **matricules** de l'enfant et du parent. Il est recommandé de suivre le solde de jours disponibles par tranche d'âge via **MyGuichet.lu** pour anticiper les besoins.

Les responsables RH doivent être formés aux spécificités des **tranches d'âge non annualisées** : les 18 jours pour la tranche 4-13 ans couvrent 9 années au total, ce qui nécessite une gestion prévisionnelle avec les familles concernées. En cas de dépassement prévisible, des solutions alternatives (autres types de congés) doivent être envisagées avec le salarié.

Il convient d'organiser le travail pour assurer la continuité des activités pendant ces absences et d'informer les salariés sur la possibilité de **prolongation** en cas de maladie ou déficience d'une gravité exceptionnelle, ainsi que sur le doublement des durées pour les enfants bénéficiant de l'allocation spéciale supplémentaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.234-50	Institution du congé pour raisons familiales
Article L.234-51	Bénéficiaires et conditions d'éligibilité (enfant < 18 ans nécessitant présence parentale)
Article L.234-52	Durées du congé par tranche d'âge (12, 18, 5 jours), fractionnement possible, doublement pour allocation spéciale supplémentaire
Article L.234-53	Justificatifs requis (certificat médical) et obligation d'information le jour même
Article L.234-54	Assimilation à période d'incapacité de travail, protection contre licenciement pendant durée couverte par certificat, exceptions à la protection
Article L.234-55	Compétence des tribunaux du travail pour contestations
Article 274 CSS	Allocation spéciale supplémentaire (dérogation limite d'âge et doublement durées)
Loi du 15 décembre 2017	Création du congé pour raisons familiales (Section 7 du Code du travail)
Loi du 22 janvier 2021	Adaptations liées au Covid-19 et dispositions de prorogation
Règlement grand-ducal du 25 mars 2020	Doublement des durées pour enfants bénéficiant de l'allocation spéciale supplémentaire

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

Le congé pour raisons familiales est distinct du congé maladie personnel du salarié et ne peut être refusé par l'employeur si les conditions légales sont remplies. Les durées indiquées s'appliquent sur l'ensemble de la tranche d'âge concernée et non annuellement, ce qui impose une gestion prévisionnelle rigoureuse. Pour les adolescents de 13 à 18 ans, seule l'hospitalisation ouvre droit au congé de 5 jours, la législation considérant qu'à cet âge, l'enfant malade à domicile peut généralement se prendre en charge sans présence parentale constante, sauf pour les enfants bénéficiant de l'allocation spéciale supplémentaire.

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.