

Le congé pour raisons familiales est-il ouvert aux dirigeants affiliés à la CCSS ?

Réponse courte

Le congé pour raisons familiales est ouvert aux dirigeants affiliés à la CCSS uniquement s'ils ont le statut d'assuré salarié, c'est-à-dire s'ils disposent d'un contrat de travail effectif et que leur affiliation à la CCSS est réalisée en tant que salarié. Les dirigeants affiliés en tant qu'indépendants ou travailleurs non salariés ne peuvent pas bénéficier de ce congé.

Il est donc essentiel de vérifier la nature de l'affiliation du dirigeant auprès de la CCSS avant d'accorder le congé pour raisons familiales. Seuls les dirigeants ayant la qualité de salarié au sens de la législation luxembourgeoise y ont droit.

Définition

Le congé pour raisons familiales est une mesure permettant à un assuré de s'absenter de son activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant gravement malade, accidenté ou victime d'une autre cause de santé grave. Ce congé est régi par les articles L.234-51 et suivants du Code du travail luxembourgeois. Il vise à garantir la protection de la parentalité et la continuité des soins apportés à l'enfant, tout en assurant la préservation des droits sociaux de l'assuré.

Conditions d'exercice

L'accès au congé pour raisons familiales est réservé aux personnes affiliées à la Caisse nationale de santé (CNS) via la Caisse commune de sécurité sociale (CCSS) en qualité de salarié ou assimilé. Les dirigeants d'entreprise (gérants, administrateurs, associés actifs) peuvent y prétendre uniquement s'ils exercent leur activité sous un statut leur conférant la qualité d'assuré salarié au sens de la législation luxembourgeoise. Les dirigeants affiliés à la CCSS en tant qu'indépendants ou travailleurs non salariés ne bénéficient pas du congé pour raisons familiales. La condition essentielle est donc l'existence d'un contrat de travail effectif et d'une affiliation en tant que salarié auprès de la CCSS.

Modalités pratiques

Pour bénéficier du congé, le dirigeant affilié à la CCSS en tant que salarié doit présenter un certificat médical attestant de la maladie grave de l'enfant, établi par un médecin exerçant au Luxembourg. La demande doit être adressée à l'employeur dans les plus brefs délais, accompagnée du certificat. La durée du congé dépend de l'âge de l'enfant et du nombre d'enfants à charge, conformément à l'article L.234-52 du Code du travail. Pendant le congé, le

contrat de travail est suspendu, mais le salarié conserve ses droits à l'ancienneté et à la sécurité sociale. L'indemnisation est assurée par la [CNS](#) sur base des cotisations versées en tant que salarié.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux entreprises de vérifier la nature de l'affiliation du dirigeant auprès de la [CCSS](#) avant d'accorder le congé pour raisons familiales. En cas de cumul de mandats (par exemple, gérant salarié), il convient de s'assurer que le contrat de travail est réel et que les cotisations sont effectivement versées au titre de salarié. Les dirigeants non-salariés doivent être informés de l'absence de droit à ce congé et orientés vers d'autres dispositifs éventuels. Il est conseillé de documenter chaque demande et de conserver les justificatifs médicaux pour répondre à d'éventuels contrôles de la [CNS](#).

Cadre juridique

Les dispositions relatives au congé pour raisons familiales sont fixées par les articles [L.234-51](#) à [L.234-56](#) du Code du travail luxembourgeois. La circulaire administrative du 7 janvier 2022 précise les modalités d'application pour les salariés affiliés à la [CCSS](#). La jurisprudence nationale confirme que seuls les assurés salariés peuvent bénéficier de ce congé, à l'exclusion des travailleurs indépendants et des dirigeants non-salariés. Les contrôles sont effectués par la [CNS](#) et l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

Vérifiez systématiquement le statut d'affiliation à la [CCSS](#) du dirigeant demandeur avant d'accorder le congé pour raisons familiales, afin d'éviter tout risque de contestation ou de refus d'indemnisation par la [CNS](#).

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.