Le temps d'accompagnement médical peut-il être intégré au temps de travail effectif au Luxembourg ?

Réponse courte

Le temps d'accompagnement médical n'est pas, par principe, intégré au **temps de travail effectif** au Luxembourg, sauf exceptions légales précises. Le **congé pour raisons familiales** (accompagnement d'un enfant malade) et les **examens prénataux** obligatoires sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tel.

En dehors de ces cas, le temps consacré à des rendez-vous médicaux personnels ou à l'accompagnement d'un proche adulte n'est pas du temps de travail effectif, sauf accord plus favorable de l'employeur ou disposition conventionnelle spécifique. L'absence doit être autorisée et peut être imputée sur les congés légaux.

Le salarié doit solliciter une autorisation d'absence préalable. L'employeur peut exiger un justificatif sans pouvoir demander la nature précise de la pathologie, conformément au respect de la vie privée. Toute tolérance ou usage interne doit être formalisé pour garantir l'égalité de traitement.

Définition

Le temps d'accompagnement médical correspond à la période durant laquelle un salarié s'absente pour accompagner une personne (enfant, conjoint, parent, etc.) à un rendez-vous médical, ou pour se rendre lui-même à une consultation médicale hors cas de maladie avec certificat médical.

Cette notion se distingue du **congé de maladie** (incapacité de travail attestée), du **congé pour raisons familiales** (enfant malade nécessitant la présence d'un parent) et du **congé pour raisons personnelles** (événements familiaux spécifiques). Ces absences sont encadrées par le Code du travail luxembourgeois.

Le temps d'accompagnement médical ne constitue pas automatiquement du temps de travail effectif, sauf exceptions expressément prévues par la loi ou par convention collective. La qualification juridique de l'absence détermine les droits du salarié en matière de rémunération et de protection.

Questions fréquentes

Comment demander une autorisation d'absence pour accompagnement médical ?

Le salarié doit solliciter une autorisation d'absence préalable auprès de l'employeur. L'employeur peut exiger un justificatif (attestation de rendez-vous, certificat médical) sans pouvoir demander la nature précise de la pathologie. L'absence peut être imputée sur les congés légaux ou accordée exceptionnellement.

Dans quels cas l'accompagnement médical donne-t-il droit à une rémunération ?

L'accompagnement médical est rémunéré dans deux cas : l'accompagnement d'un enfant malade de moins de 18 ans via le congé pour raisons familiales (12 à 18 jours selon l'âge), et les examens prénataux obligatoires pour les femmes enceintes qui bénéficient d'une dispense de travail rémunérée.

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

Le temps d'accompagnement médical est-il considéré comme du temps de travail effectif au Luxembourg ?

Non, par principe, le temps d'accompagnement médical n'est pas du temps de travail effectif au Luxembourg, sauf exceptions légales précises : le congé pour raisons familiales (accompagnement d'un enfant malade) et les examens prénataux obligatoires sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés.

Quelle est la durée du congé pour raisons familiales selon l'âge de l'enfant ?

La durée varie selon l'âge : 12 jours par an pour les enfants de 0 à 4 ans, 18 jours pour ceux de 4 à 13 ans, et 5 jours pour les 13-18 ans (uniquement si hospitalisés). Les enfants bénéficiant d'une allocation spéciale ont droit au double de ces durées.

Conditions d’exercice

L'intégration du temps d'accompagnement médical au temps de travail effectif dépend de la situation juridique spécifique. Le tableau suivant présente les principales distinctions :

Situation	Temps de travail effectif	Base légale
Accompagnement enfant malade (< 18 ans)	Oui, via congé pour raisons familiales	Articles L.234-51 à L.234-53
Examens prénataux obligatoires (femme enceinte)	Oui, dispense de travail rémunérée	Article L.336-2
Rendez-vous médical personnel (sans certificat maladie)	Non, sauf accord employeur	Aucune base légale spécifique
Accompagnement proche adulte (conjoint, parent)	Non, sauf accord employeur	Aucune base légale spécifique

Le **congé pour raisons familiales** s'applique strictement aux enfants à charge nécessitant la présence physique d'un parent en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé. La durée dépend de l'âge de l'enfant et nécessite un certificat médical.

Les **examens prénataux** obligatoires pour femmes enceintes pendant le temps de travail donnent droit à une dispense de travail sans perte de salaire. Ce temps est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré normalement.

Pour toute autre situation, l'absence doit faire l'objet d'une autorisation préalable de l'employeur et peut être prise sur le solde de congés légaux ou accordée à titre exceptionnel. L'**égalité de traitement** entre salariés doit être respectée dans l'application de ces règles.

Modalités pratiques

En l'absence de disposition légale ou conventionnelle spécifique, le salarié doit solliciter une **autorisation d'absence** auprès de l'employeur avant le rendez-vous médical. Cette absence peut être imputée sur le solde de congés légaux, de congés extraordinaires si les conditions sont remplies, ou accordée exceptionnellement par l'employeur.

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

Durées du congé pour raisons familiales (accompagnement enfant malade) :

Âge de l'enfant	Durée annuelle	Condition particulière
0 à < 4 ans	12 jours	Certificat médical obligatoire
4 à < 13 ans	18 jours	Certificat médical obligatoire
13 à < 18 ans	5 jours	Uniquement si hospitalisé
Enfant avec allocation spéciale	Double des durées ci-dessus	Sans condition d'hospitalisation

L'employeur peut exiger la **justification de la nécessité** de l'accompagnement médical (attestation de rendez-vous, certificat médical), sans toutefois exiger la nature précise de la pathologie, conformément au respect de la vie privée du salarié.

Pour les **examens prénataux obligatoires**, la salariée enceinte doit informer l'employeur à l'avance et présenter un justificatif. Ce temps est rémunéré comme temps de travail effectif, sans impact sur le solde de congés. La **traçabilité des absences** doit être assurée par l'employeur pour garantir le respect des obligations légales et permettre un contrôle en cas de litige.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de préciser dans le **règlement interne** ou dans une note de service les modalités de gestion des absences pour accompagnement médical : procédure de demande, délai de prévenance, justification requise et éventuelles possibilités de récupération ou de flexibilité horaire.

Les **conventions collectives** peuvent prévoir des dispositions plus favorables, telles que l'octroi d'heures d'absence rémunérées pour accompagnement médical de proches. Il convient de vérifier systématiquement les accords collectifs applicables à l'entreprise et au secteur d'activité.

En l'absence de texte spécifique, la pratique courante consiste à considérer ces absences comme non rémunérées ou à les imputer sur les congés légaux, sauf tolérance ou usage plus favorable établi dans l'entreprise. Toute tolérance ou usage doit être **formalisé par écrit** pour garantir la sécurité juridique et l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Les employeurs peuvent mettre en place des solutions de **flexibilité** permettant aux salariés de récupérer le temps d'absence ou d'adapter leur horaire, dans le respect de l'organisation du service. Une communication claire sur ces possibilités renforce la qualité du dialogue social et limite les situations conflictuelles.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.234-51 à L.234-53	Congé pour raisons familiales (accompagnement enfant malade < 18 ans, certificat médical, durées selon âge)
Article L.336-2	Examens prénataux obligatoires assimilés à du temps de travail effectif (dispense rémunérée pour femme enceinte)
Article L.211-4	Définition de la durée de travail (temps à disposition de l'employeur)
Article L.241-1	Principe d'égalité de traitement entre salariés (interdiction discrimination)
Article L.261-1	Traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance dans le cadre des relations de travail
Conventions collectives et accords d'entreprise	Possibilité de dispositions plus favorables que le minimum légal

Vérifiez systématiquement les conventions collectives et accords d'entreprise applicables, qui peuvent prévoir des droits plus favorables que le minimum légal. Toute tolérance ou usage doit être formalisé pour éviter les litiges et garantir l'égalité de traitement.

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.