

Quels justificatifs l'employeur doit-il exiger pour un congé maladie d'un enfant ?

Réponse courte

L'employeur doit exiger la présentation d'un **certificat médical** attestant de la maladie de l'enfant et de la **nécessité de la présence d'un parent**. Ce certificat, délivré par un médecin exerçant au Luxembourg ou dans un État membre de l'Union européenne, doit mentionner l'**identité de l'enfant**, la **nature de la maladie ou de l'accident**, ainsi que la **période pendant laquelle la présence parentale est requise** et les **matricules** (numéros d'identification à 13 chiffres) de l'enfant et du parent. Le certificat médical doit être remis à l'employeur dans les plus brefs délais et transmis à la **CNS** au plus tard avant l'expiration du **troisième jour ouvré** suivant le début de l'absence. Aucun autre document ne peut être exigé, sauf en cas de doute sérieux sur l'authenticité du certificat.

Définition

Le **congé pour raisons familiales** permet à un salarié de s'absenter de son poste afin de prodiguer les soins nécessaires à son **enfant malade**. Ce droit s'applique aux enfants de moins de 18 ans vivant au sein du ménage du salarié, qu'il en soit le parent, le tuteur légal ou qu'il assume la charge effective de l'enfant.

Ce congé est **distinct du congé de maladie** du salarié lui-même et vise à garantir la continuité des soins parentaux en cas de maladie, d'accident ou d'autre motif médical affectant l'enfant. Le **certificat médical** constitue la pièce justificative unique et indispensable pour légitimer l'absence.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il conserver les certificats médicaux pour congé pour raisons familiales au Luxembourg ?

L'employeur doit conserver une copie du certificat médical dans le dossier du salarié en respectant les obligations de protection des données personnelles du RGPD et la durée de conservation limitée à ce qui est nécessaire. L'accès à ces données médicales doit être strictement limité au personnel RH habilité.

Dans quel délai le certificat médical doit-il être transmis à la CNS pour un congé pour raisons familiales ?

Le certificat médical doit être transmis à la CNS avant l'expiration du troisième jour ouvré suivant le début de l'absence, et à l'employeur dans les plus brefs délais (idéalement le jour suivant l'absence). Le non-respect de ces délais peut entraîner la requalification de l'absence en absence injustifiée.

L'employeur peut-il refuser un congé pour maladie d'enfant en l'absence de certificat médical au Luxembourg ?

Si le certificat n'est pas fourni dans les délais légaux, l'absence peut être considérée comme injustifiée avec les conséquences disciplinaires et financières qui en découlent. Sur seul doute non étayé, l'employeur ne peut pas refuser le congé mais peut solliciter la CNS pour vérification d'authenticité.

Quel justificatif l'employeur doit-il exiger pour un congé maladie d'un enfant au Luxembourg ?

L'employeur peut uniquement exiger un certificat médical délivré par un médecin exerçant au Luxembourg ou dans un État membre de l'Union européenne. Aucun autre document ne peut légalement être exigé, sauf en cas de doute sérieux sur l'authenticité du certificat, auquel cas des vérifications peuvent être demandées à la CNS.

Quelles mentions obligatoires doit contenir le certificat médical pour un congé pour raisons familiales au Luxembourg ?

Le certificat doit mentionner l'identité de l'enfant, les matricules à 13 chiffres de l'enfant et du parent, la nature de la maladie ou de l'accident, la nécessité de la présence parentale et la durée de cette nécessité. Ces mentions sont indispensables pour la prise en charge par la CNS.

Conditions d'exercice

Les conditions pour bénéficier du congé pour raisons familiales et les obligations documentaires sont les suivantes.

Condition	Détail
Lien avec l'enfant	Être parent, tuteur légal ou assumer la charge effective de l'enfant
Âge de l'enfant	Moins de 18 ans au moment de la demande
Certificat médical	Obligatoire, délivré par un médecin au Luxembourg ou dans un État membre de l'UE
Mentions obligatoires	Identité de l'enfant, matricules de l'enfant et du parent, nature de la maladie, nécessité de présence parentale, durée
Délai de remise	À l'employeur dans les plus brefs délais ; à la <u>CNS</u> avant le 3e jour ouvré suivant l'absence
Non-cumul	Les deux parents ne peuvent pas prendre le congé simultanément

Modalités pratiques

Les obligations de l'employeur en matière de justificatifs s'organisent comme suit.

Paramètre	Règle applicable
Document exigible	Certificat médical uniquement
Médecin compétent	Médecin exerçant au Luxembourg ou dans un État membre de l'UE
Délai remise à l'employeur	Dans les plus brefs délais (idéalement le jour suivant)
Délai remise à la <u>CNS</u>	Avant l'expiration du 3e jour ouvré suivant l'absence
Absence de remise dans délai	L'absence peut être considérée comme injustifiée
Autres documents	Aucun autre document ne peut être exigé
Doute sur authenticité	Vérifications possibles auprès de la <u>CNS</u> , sans refus du congé sur seul doute non étayé
Conservation	Copie du certificat dans le dossier du salarié, dans le respect du RGPD

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de conserver une **copie du certificat médical** dans le dossier du salarié, en respectant les obligations de protection des données à caractère personnel prévues par le RGPD et la loi modifiée du 1er août 2018. La durée de conservation doit être limitée à ce qui est nécessaire et justifiée par les délais de contrôle applicables.

Assurer l'égalité de traitement entre tous les salariés et s'abstenir de toute discrimination fondée sur la situation familiale est une obligation légale d'ordre public. En cas de suspicion de fraude ou d'abus, solliciter la CNS pour vérification sans refuser le congé sur la seule base d'un doute non étayé est la procédure à suivre.

Informers les salariés des modalités de déclaration et de transmission des justificatifs permet de prévenir les litiges et d'assurer la traçabilité des démarches. La mise en place d'une procédure interne claire réduit significativement les risques d'erreurs administratives.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.234-51</u>	Congé pour raisons familiales : bénéficiaires et conditions
Art. <u>L.234-52</u>	Durées par tranche d'âge et modalités de prise
Art. <u>L.234-53</u>	Obligations de notification et présentation du certificat médical
Art. <u>L.234-54</u>	Protection contre le licenciement pendant le congé
Art. <u>L.251-1</u>	Égalité de traitement
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Traitement des données médicales

L'employeur doit limiter la collecte d'informations médicales à ce qui est **strictement nécessaire** pour justifier l'absence, afin de respecter le secret médical et la législation sur la protection des données personnelles.

Voir aussi

- Congé pour enfant malade : nombre de jours et conditions

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.