

# Combien de jours l'employeur doit-il accorder pour accompagnement en fin de vie ?

## Réponse courte

L'employeur doit accorder un maximum de **cinq jours ouvrables** de congé par cas et par bénéficiaire pour accompagnement en fin de vie d'un proche atteint d'une maladie grave et incurable en phase terminale, attestée par certificat médical. Le salarié doit informer l'employeur par écrit au moins **trois jours ouvrables à l'avance**, sauf en cas d'urgence médicale justifiée par le certificat médical. Ce congé peut être **fractionné** avec l'accord de l'employeur, mais doit être pris dans une période cohérente avec la situation de fin de vie. Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu et le salarié perçoit une **indemnité journalière** versée par la **CNS**, équivalente à l'indemnité pécuniaire de maladie. L'employeur avance l'indemnité et se fait rembourser par la **CNS**. L'employeur ne peut pas refuser ce congé si les conditions légales sont remplies et doit garantir la stricte confidentialité des informations médicales transmises, conformément au RGPD et au secret professionnel.

## Définition

Le **congé pour accompagnement en fin de vie** est un droit individuel permettant au salarié d'accompagner un proche atteint d'une maladie grave et incurable en phase terminale. Ce congé vise à garantir la présence du salarié auprès de la personne en fin de vie, qu'il s'agisse d'un membre de la famille jusqu'au **deuxième degré** ou d'une personne vivant dans le même ménage.

Ce congé se distingue des autres congés familiaux ou pour raisons personnelles et répond à une situation d'urgence humaine et sociale. Il s'inscrit dans le cadre des mesures de **conciliation entre vie professionnelle et vie privée** prévues par le Code du travail luxembourgeois.

## Questions fréquentes

### Combien de jours de congé l'employeur doit-il accorder pour l'accompagnement en fin de vie d'un proche au Luxembourg ?

L'employeur doit accorder un maximum de cinq jours ouvrables de congé par cas et par bénéficiaire pour l'accompagnement d'un proche en phase terminale d'une maladie grave et incurable, attestée par certificat médical, conformément aux articles L.234-65 à L.234-71. Ce congé peut être fractionné avec l'accord de l'employeur.

### Comment le salarié est-il indemnisé pendant le congé pour accompagnement en fin de vie au Luxembourg ?

Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu et le salarié perçoit une indemnité journalière de la CNS équivalente à l'indemnité pécuniaire de maladie, conformément au règlement grand-ducal du 15 décembre 2017. L'employeur avance l'indemnité et se fait rembourser par la CNS.

### Quel délai de notification s'impose au salarié demandant un congé pour accompagnement en fin de vie ?

Le salarié doit informer l'employeur par écrit au moins trois jours ouvrables avant le début du congé, sauf urgence médicale justifiée par le certificat médical. L'employeur ne peut pas refuser le congé si les conditions légales sont remplies et doit traiter la demande avec diligence et discrétion.

## Quelles obligations de confidentialité s'imposent à l'employeur pour le congé pour accompagnement en fin de vie ?

L'employeur doit garantir la stricte confidentialité des informations médicales transmises, conformément au RGPD et au secret professionnel. Toute violation de cette confidentialité expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales ; les données médicales doivent être traitées séparément des dossiers RH ordinaires.

## Quels membres de la famille donnent droit au congé pour accompagnement en fin de vie au Luxembourg ?

Le congé s'applique pour l'accompagnement d'un membre de la famille jusqu'au deuxième degré ou d'une personne vivant dans le même ménage que le salarié. Le proche doit être atteint d'une maladie grave et incurable en phase terminale, attestée par un certificat médical établi par le médecin traitant.

## Conditions d'exercice

Les conditions d'accès au congé pour accompagnement en fin de vie sont les suivantes.

Condition	Détail
Lien avec la personne	Membre de la famille jusqu'au deuxième degré ou personne vivant dans le même ménage
État de santé	Maladie grave et incurable en phase terminale, attestée par certificat médical
Certificat médical	Établi par le médecin traitant, précisant la gravité et la nécessité de la présence du salarié
Notification	Écrite, au moins trois jours ouvrables avant le début, sauf urgence médicale justifiée
Égalité de traitement	Assurée entre tous les salariés sollicitant ce congé, sans discrimination
Confidentialité	L'employeur doit garantir la traçabilité et la confidentialité des informations médicales

## Modalités pratiques

Les modalités pratiques du congé pour accompagnement en fin de vie sont détaillées ci-dessous.

Paramètre	Règle applicable
Durée maximale	Cinq jours ouvrables par cas et par bénéficiaire
Fractionnement	Possible avec l'accord de l'employeur
Période de prise	Cohérente avec la situation de fin de vie
Statut du contrat	Contrat suspendu pendant la durée du congé
Indemnisation	Indemnité journalière versée par la <u>CNS</u> , équivalente à l'indemnité pécuniaire de maladie
Avance	L'employeur avance l'indemnité et se fait rembourser par la <u>CNS</u>
Refus	Impossible si les conditions légales sont remplies
Registre	L'employeur doit tenir un registre des absences pour la traçabilité

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de traiter les demandes de congé pour accompagnement en fin de vie avec **diligence, humanité et discrétion**, en tenant compte de la sensibilité particulière de la situation. L'information des salariés sur l'existence de ce droit et sur les démarches à suivre doit être assurée, notamment via le règlement interne ou des notes d'information régulières.

**Mettre en place une procédure interne claire** pour la gestion des demandes, incluant la vérification des pièces justificatives, la protection des données personnelles et la transmission rapide des informations à la CNS, est indispensable pour garantir la conformité légale. Toute discrimination ou traitement défavorable lié à la demande ou à l'utilisation de ce congé est strictement prohibé.

**Garantir la stricte confidentialité** des informations médicales transmises dans le cadre de la demande est une obligation légale découlant du RGPD et du secret professionnel. Toute violation de la confidentialité expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.234-65</u> à <u>L.234-71</u>	Congé pour accompagnement en fin de vie : conditions, durée, indemnisation
Art. <u>L.251-1</u>	Protection contre le licenciement et égalité de traitement
Loi modifiée du 16 mars 2009	Accompagnement en fin de vie
Loi du 15 décembre 2017	Modification des dispositions relatives à l'accompagnement en fin de vie
Règlement grand-ducal du 15 décembre 2017	Modalités d'indemnisation du congé pour accompagnement en fin de vie
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données médicales dans le cadre du congé

L'employeur doit garantir la **stricte confidentialité** des informations médicales transmises. Toute violation de la confidentialité expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales.

## Voir aussi

- Congé aidant : conditions, démarches et droits
- Congé extraordinaire pour motif personnel et ses 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.