Congé aidant Luxembourg : quelles sont les conditions, démarches et droits ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le **congé aidant** permet aux salariés de s'absenter jusqu'à **5 jours par période de 12 mois** (soit **40 heures** pour un temps plein) pour apporter des soins personnels à un proche nécessitant une assistance considérable pour **raison médicale grave**. Ce droit est conditionné à un **certificat médical**, un **lien familial** (fils, fille, mère, père, conjoint, partenaire) ou une **cohabitation** avec la personne aidée, et une **notification** le jour même de l'absence.

L'État rembourse **50 % du salaire** à l'employeur dans un délai de **6 mois** via MyGuichet.lu. Le congé peut être **fractionné en heures** et est **proratisé** pour les salariés à temps partiel ; les heures non utilisées sont perdues à l'issue de la période de 12 mois.

Le salarié est **protégé contre le licenciement** : tout licenciement lié à la demande ou à la prise du congé est **nul de plein droit**, sous peine de sanctions pénales de **251 à 5 000 euros**.

Définition

Le **congé aidant** est un **congé extraordinaire** institué par l'article L.233-16 du Code du travail luxembourgeois, mis en place par la **loi du 15 août 2023** transposant la directive européenne 2019/1158. Il permet aux salariés de s'absenter temporairement pour apporter des **soins personnels** ou une **aide personnelle** à un membre de famille ou une personne vivant dans le même ménage qui nécessite des soins ou une aide considérables pour **raison médicale grave**.

Cette raison médicale doit réduire la capacité et l'autonomie de la personne, la rendant incapable de compenser ou de faire face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques. Ce congé est distinct du congé pour raisons de force majeure (1 jour par an) et du congé pour raisons familiales (durée variable selon l'âge de l'enfant).

Questions fréquentes

L'État rembourse-t-il l'employeur pour le congé aidant au Luxembourg ?

Oui, l'État rembourse 50 % du salaire brut et des cotisations patronales à l'employeur, plafonné au quintuple du salaire social minimum non qualifié, dans un délai de 6 mois via MyGuichet.lu. Toute demande tardive au-delà de 6 mois entraîne la perte définitive du droit au remboursement.

Le congé aidant peut-il être fractionné au Luxembourg ?

Oui, le congé aidant peut être fractionné en journées ou en heures entières, et les heures non utilisées sont perdues à l'issue de la période de 12 mois. Pour les salariés à temps partiel, la durée est proratisée par rapport au temps de travail contractuel.

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

Quel lien avec la personne aidée est requis pour bénéficier du congé aidant au Luxembourg ?

Le salarié doit être lié à la personne aidée par un lien familial direct (fils, fille, mère, père, conjoint ou partenaire) ou par une cohabitation dans le même ménage. La raison médicale grave doit être attestée par un certificat médical et doit réduire la capacité et l'autonomie de la personne aidée.

Quelle est la durée du congé aidant au Luxembourg et qui peut en bénéficier ?

Le congé aidant permet aux salariés de s'absenter jusqu'à 5 jours (40 heures pour un temps plein) par période de 12 mois pour apporter des soins à un proche nécessitant une assistance considérable pour raison médicale grave, conformément à l'article L.233-16 point 10 introduit par la loi du 15 août 2023. Ce droit est ouvert dès l'entrée en service sans condition d'ancienneté.

Un salarié est-il protégé contre le licenciement lors d'une demande de congé aidant au Luxembourg ?

Oui, tout licenciement lié à la demande ou à la prise du congé aidant est nul de plein droit, et le non-respect expose l'employeur à des sanctions pénales de 251 à 5 000 euros, conformément à l'article L.233-20. La protection est effective dès la notification de la demande de congé.

Conditions d’exercice

Le droit au congé aidant est ouvert dès l'entrée en service, sans condition d'ancienneté, sous réserve d'un lien familial ou d'une cohabitation avec la personne aidée.

Critère	Condition
Contrat de travail	Lié par un contrat régi par le Code du travail luxembourgeois
Ancienneté	Aucune condition d'ancienneté requise
Lien avec la personne aidée	Fils, fille, mère, père, conjoint ou partenaire
Ou cohabitation	Personne vivant dans le même ménage
Raison médicale	Attestée par certificat médical
Durée maximale	5 jours (40 heures temps plein) par période de 12 mois
Fractionnement	Possible en journées ou heures entières
Proratisation	Applicable aux salariés à temps partiel ou ayant plusieurs employeurs

Modalités pratiques

La procédure impose une notification le jour de l'absence et la remise des justificatifs au plus tard au 3e jour.

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

Obligation	Délai	Modalités
Notification employeur	Jour même de l'absence	Orale ou écrite
Certificat médical	Au plus tard le 3e jour	Attestation des conditions légales
Preuve lien familial/cohabitation	Au plus tard le 3e jour	Document officiel ou certificat de résidence
Remboursement État (employeur)	6 mois après la fin du congé	Via MyGuichet.lu
Taux de remboursement	50 % du salaire brut + cotisations patronales	Plafonné au quintuple du SSM non qualifié

Pratiques et recommandations

Mettre en place une procédure interne documentée et accessible à tous les salariés, avec des formulaires types de notification pour faciliter les démarches. Un système de suivi des compteurs d'heures par salarié et par période de référence est indispensable pour garantir la conformité.

Traiter les données médicales avec une confidentialité renforcée, en les conservant séparément des dossiers RH généraux, conformément au RGPD. Documenter systématiquement chaque demande et chaque justificatif reçu pour faciliter les demandes de remboursement.

Garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés, quelle que soit leur ancienneté ou leur statut, et informer régulièrement les équipes de leurs droits et devoirs. L'anticipation des remplacements en cas d'absence soudaine nécessite une organisation flexible du travail.

Respecter strictement le délai de 6 mois pour la demande de remboursement auprès de l'État : toute demande tardive entraîne la perte définitive du droit au remboursement.

Articuler le congé aidant avec les formules souples de travail introduites par la même loi du 15 août 2023 (art. L.236-1) : ces deux dispositifs sont complémentaires et permettent un soutien durable aux salariés aidants, notamment via le télétravail ou la réduction du temps de travail.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-16 point 10	Congé extraordinaire d'aidant (5 jours sur 12 mois, conditions et durée)
Art. L.233-20	Sanctions pénales (251 à 5 000 €, emprisonnement 8 jours à 1 mois)
Art. L.236-1	Droit à formules souples de travail pour les aidants
Loi du 15 août 2023	Transposition directive européenne 2019/1158
Directive (UE) 2019/1158	Équilibre vie professionnelle/privée des aidants

La conservation des justificatifs médicaux et le suivi précis des compteurs par période de 12 mois sont essentiels pour la conformité. Les données médicales doivent être traitées avec une confidentialité renforcée conformément au RGPD. L'employeur ne peut refuser le congé si les conditions légales sont remplies et les justificatifs fournis dans les délais.

Voir aussi

- Modalités prorata du congé d'aidant pour un salarié à temps partiel
- Formulaire officiel pour déclarer un congé d'aidant via MyGuichet.lu

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.