

Comment les RH peuvent-ils accompagner les salariés dans le recours à l'Agence Dageselteren ?

Réponse courte

L'Agence Dageselteren est un service public luxembourgeois permettant aux salariés d'obtenir une garde d'enfant professionnelle à domicile en cas d'urgence familiale. Les RH doivent informer les salariés de ce droit, faciliter les démarches administratives et assurer un traitement confidentiel des demandes, dans le respect des articles [L.234-50](#) à [L.234-52](#) du Code du travail. Le service est accessible 18 jours par an et par enfant de moins de 13 ans.

Définition

L'Agence Dageselteren, établie par la loi modifiée du 16 décembre 2008 relative à l'aide à l'enfance, est un service public sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse. Elle gère un réseau d'assistants parentaux agréés assurant la garde temporaire d'enfants à domicile lors de situations d'urgence familiale.

Conditions d'exercice

Les conditions légales d'accès au service sont :

- Affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise depuis minimum 6 mois
- Enfant(s) de moins de 13 ans à charge
- Situation d'urgence conforme à l'article [L.234-51](#)
- Indisponibilité documentée du mode de garde habituel
- Respect du plafond de 18 jours annuels par enfant
- Demande conforme au règlement grand-ducal du 15 janvier 2025

Modalités pratiques

Le service RH doit :

- Mettre en place une procédure écrite de traitement des demandes urgentes
- Désigner un référent RH formé aux procédures de l'Agence
- Assurer la protection des données personnelles selon le RGPD
- Documenter chaque demande et conserver les justificatifs
- Coordonner avec le service social de l'entreprise
- Garantir le maintien du salaire pendant l'absence

Pratiques et recommandations

Pour un accompagnement optimal :

- Créer et diffuser un guide interne des procédures
- Assurer la formation continue de l'équipe RH
- Établir des relations suivies avec l'Agence
- Utiliser un système de gestion documentaire sécurisé
- Proposer des aménagements du temps de travail si possible
- Informer régulièrement les salariés de leurs droits

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois (2025) :

- Art. [L.234-50](#) : Cadre général du recours à l'Agence Dageselteren
- Art. [L.234-51](#) : Liste des situations d'urgence familiale reconnues
- Art. [L.234-52](#) : Obligations de l'employeur et maintien de la rémunération
- Art. [L.251-1](#) : Principe de non-discrimination
- Art. [L.261-1](#) : Protection des données des salariés
- Art. [L.414-3](#) : Consultation obligatoire des représentants du personnel

Règlement grand-ducal du 15 janvier 2025 fixant les modalités d'intervention de l'Agence Dageselteren

Le non-respect des obligations légales expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales. Une vigilance particulière est requise concernant la non-discrimination et la protection des données personnelles des salariés.

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.