Quelles mentions doit contenir le formulaire de congé pour raisons familiales, sans cibler le couple ?

Réponse courte

Le droit luxembourgeois ne connaît pas de « congé pour rendez-vous parental ». Le dispositif applicable lorsqu'un parent doit être présent auprès de son enfant malade est le **congé pour raisons familiales** des articles L.234-50 à L.234-55, justifié par un **certificat médical** attestant la maladie, la nécessité de la présence du parent et sa durée.

Le formulaire interne doit se limiter à ce qui conditionne le droit : identité du salarié et de l'enfant, **lien de filiation ou de représentation légale**, dates et durée de l'absence, et référence au certificat médical joint. Il ne doit comporter aucun champ relatif à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou à la composition du couple.

Des libellés neutres — « parent 1 / parent 2 », « parent ou représentant légal » — suffisent à couvrir toutes les configurations familiales sans collecter de donnée sensible au sens du RGPD.

Définition

Le **congé pour raisons familiales** permet au salarié ayant à charge un enfant de moins de 18 ans de s'absenter lorsque la maladie grave, l'accident ou une autre raison impérieuse de santé de l'enfant rend sa présence nécessaire. La période est assimilée à une incapacité de travail et indemnisée à ce titre.

Le droit est attaché à la **qualité de parent légal ou de représentant légal**, non à la configuration du foyer. Un parent adoptif, un parent d'un couple de même sexe ou un parent dont la filiation résulte d'un jugement étranger reconnu au Luxembourg y a droit dans les mêmes termes, sans qu'aucune information sur sa vie privée puisse lui être demandée.

Conditions d’exercice

Le formulaire ne peut exiger que les éléments qui conditionnent effectivement l'ouverture du droit ; toute autre donnée est une collecte excessive.

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

Élément	Peut être demandé	Motif
Identité du salarié	Oui	Identification du bénéficiaire
Identité et date de naissance de l'enfant	Oui	La durée du congé dépend de l'âge de l'enfant
Lien de filiation ou représentation légale	Oui, par justificatif officiel	Condition légale du droit (acte de naissance, jugement d'adoption, décision de tutelle)
Certificat médical	Oui	Justification obligatoire de l'absence (art. L.234-53)
Dates et durée de l'absence	Oui	Décompte du quota annuel par tranche d'âge
Orientation sexuelle, identité de genre	Non	Donnée sensible sans lien avec le droit ; collecte prohibée
Composition ou statut du couple	Non	Sans incidence : le droit est individuel et attaché à la filiation
Situation de l'autre parent	Non, sauf déclaration de non-simultanéité	Les deux parents ne peuvent pas prendre le congé en même temps

Modalités pratiques

Les durées ci-dessous sont des quotas par enfant, fractionnables, et l'employeur doit être averti le jour même de l'absence.

Âge de l'enfant	Durée du congé	Condition particulière
0 à moins de 4 ans	12 jours par enfant	—
4 à moins de 13 ans	18 jours par enfant	—
13 à moins de 18 ans	5 jours par enfant	Enfant hospitalisé
Allocation spéciale supplémentaire	Durée doublée par tranche d'âge	Condition d'hospitalisation non applicable

Formalité	Règle
Avertissement de l'employeur	Le jour même de l'absence, oralement ou par écrit
Justificatif	Certificat médical attestant la maladie, la nécessité de la présence et sa durée
Simultanéité	Les deux parents ne peuvent pas prendre le congé en même temps
Fractionnement	Possible sur le quota par tranche d'âge
Protection	Licenciement abusif si notifié après avertissement régulier (art. L.234-54(2))

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

Pratiques et recommandations

Remplacer les champs « père » et « mère » par des libellés neutres. Un formulaire qui n'offre que ces deux cases oblige un parent à se déclarer sous une identité qui n'est pas la sienne, ou à expliquer sa situation familiale — ce que l'employeur n'a pas à connaître. « Parent ou représentant légal » couvre toutes les configurations sans exception.

Distinguer le justificatif de filiation du justificatif médical. Le premier s'obtient une fois et se conserve au dossier ; le second est propre à chaque absence. Confondre les deux conduit à redemander un acte de naissance à chaque demande, pratique intrusive et sans base légale.

Ne pas conditionner le congé à une reconnaissance de filiation luxembourgeoise. Un acte d'état civil ou un jugement d'adoption étranger régulièrement transcrit ou reconnu produit ses effets au Luxembourg ; exiger une transcription locale préalable retarde un droit ouvert.

Limiter la conservation des pièces à la durée utile et restreindre l'accès au seul gestionnaire du dossier. Les certificats médicaux relatifs à un enfant sont des données de santé au sens du RGPD.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-50	Institution du congé pour raisons familiales
Art. L.234-51	Bénéficiaires : salarié ayant à charge un enfant de moins de 18 ans
Art. L.234-52	Durées par tranche d'âge, fractionnement, non-simultanéité entre parents
Art. L.234-53	Certificat médical et avertissement de l'employeur le jour même
Art. L.234-54	Assimilation à une incapacité de travail et protection contre le licenciement
Art. L.251-1	Interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle
Art. L.241-1	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe et l'état familial
Art. L.261-1 et RGPD	Encadrement de la collecte des données à caractère personnel

Aucun texte luxembourgeois n'institue de congé spécifique pour accompagner un enfant à un rendez-vous médical ordinaire : hors maladie grave, accident ou raison impérieuse de santé, l'absence relève d'un aménagement d'horaire négocié avec l'employeur. Le refus du congé pour raisons familiales fondé sur la configuration familiale du salarié constitue une discrimination prohibée.

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.