

Qui peut bénéficier du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ?

Réponse courte

Le congé d'accompagnement est ouvert à tout travailleur salarié dont un proche souffre d'une **maladie grave en phase terminale**. Le cercle des bénéficiaires est défini limitativement par l'article [L.234-65](#) du Code du travail : la personne accompagnée doit être un parent au **premier degré** en ligne directe ascendante ou descendante (père, mère, enfant), un parent au **second degré en ligne collatérale** (frère ou sœur), le conjoint ou le partenaire légal du salarié.

La durée est de **5 jours ouvrables** par cas et par an, fractionnables, avec possibilité d'un accompagnement à temps partiel convenu avec l'employeur. Le congé ne peut être attribué qu'à une seule personne sur une même période, sauf partage entre plusieurs accompagnants à temps partiel dans la limite totale de 40 heures. L'absence est justifiée par un certificat médical et le congé prend fin au décès de la personne accompagnée.

Définition

Le **congé d'accompagnement** est un congé spécial institué par les articles [L.234-65](#) et suivants du Code du travail pour permettre à un salarié d'assister un proche en fin de vie. Il suppose une maladie grave en **phase terminale**, attestée par certificat médical, ainsi que la nécessité de la présence continue du salarié auprès de la personne accompagnée. La période est assimilée à une incapacité de travail et le salarié reste couvert par la [sécurité sociale luxembourgeoise](#).

Il ne doit pas être confondu avec le congé extraordinaire de 5 jours par période de 12 mois prévu par l'article [L.233-16](#) pour apporter des soins ou une aide à un membre de famille ou à une personne du ménage pour raison médicale grave : ce dernier ne suppose pas de pronostic vital engagé. Une vue d'ensemble des [congés spécifiques du droit luxembourgeois](#) permet de choisir le dispositif adapté à chaque situation.

Conditions d'exercice

Le lien avec la personne accompagnée est apprécié strictement : un oncle, un cousin ou un ami ne relève pas du dispositif, même en cas de proximité réelle.

Condition	Règle applicable
Bénéficiaire	Tout travailleur salarié, sans condition d'ancienneté prévue par la loi
Personne accompagnée	Parent au premier degré en ligne directe ascendante ou descendante, parent au second degré en ligne collatérale, conjoint ou partenaire légal
État de santé	Maladie grave en phase terminale, attestée par certificat médical
Nécessité de présence	Le certificat doit établir la nécessité de la présence continue du salarié
Exclusivité	Une seule personne en congé d'accompagnement sur une même période, sauf partage à temps partiel plafonné à 40 heures au total

Modalités pratiques

Le salarié doit avertir l'employeur au plus tard le premier jour de son absence, personnellement ou par personne interposée, oralement ou par écrit.

Aspect	Modalité
Durée	5 jours ouvrables maximum par cas et par an
Fractionnement	Congé fractionnable ; temps partiel possible en accord avec l'employeur, avec augmentation proportionnelle de la durée
Justificatif	Certificat médical attestant la phase terminale et la nécessité de la présence continue, à produire à la demande de l'employeur ou de la caisse de maladie
Fin du congé	Le congé prend fin à la date du décès de la personne accompagnée
Statut de la période	Assimilée à une incapacité de travail : régime de sécurité sociale et protection au travail maintenus
Protection	Interdiction de notifier le licenciement ou la convocation à l'entretien préalable à compter de l'avertissement ; la résiliation contraire est abusive

Pratiques et recommandations

Orienter le salarié vers le bon dispositif : congé d'accompagnement en cas de fin de vie, congé extraordinaire d'aide à un proche pour les autres situations médicales graves.

Vérifier le lien de parenté déclaré et le certificat médical sans exiger le diagnostic détaillé, la confidentialité des données de santé devant rester préservée.

Coordonner les demandes lorsque plusieurs salariés de l'entreprise accompagnent la même personne, le plafond global de 40 heures s'appliquant au partage du congé.

Traiter ces demandes avec réactivité : l'avertissement peut intervenir le premier jour de l'absence et déclenche immédiatement la protection contre le licenciement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-65 du Code du travail	Institution du congé et définition des bénéficiaires (parents au premier degré, second degré collatéral, conjoint, partenaire)
Art. L.234-66 du Code du travail	Durée de 5 jours ouvrables par cas et par an, fractionnement, temps partiel, fin au décès
Art. L.234-67 du Code du travail	Attribution à une seule personne par période, partage à temps partiel dans la limite de 40 heures
Art. L.234-68 du Code du travail	Certificat médical et obligation d'avertir l'employeur au plus tard le premier jour
Art. L.234-69 du Code du travail	Assimilation à une incapacité de travail et protection contre le licenciement
Art. L.234-70 du Code du travail	Compétence des juridictions du travail pour les contestations
Art. L.233-16 du Code du travail	Congé extraordinaire distinct de 5 jours par période de 12 mois pour aider un proche pour raison médicale grave

Le congé d'accompagnement a été institué par la loi du 16 mars 2009 relative aux soins palliatifs. Il s'agit d'un droit du salarié : l'employeur ne peut pas le refuser lorsque les conditions légales sont réunies.

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.