Les congés pour raisons familiales sont-ils identiques dans les secteurs privé et public ?

Réponse courte

Non, pas entièrement : les régimes sont proches dans leur finalité mais reposent sur des textes différents. Les **salariés sous contrat de travail**, qu'ils travaillent pour un employeur privé ou public, relèvent du **congé pour raisons familiales** du Code du travail (L.234-51 et suivants) : **12 jours** par enfant de moins de 4 ans, **18 jours** de 4 à moins de 13 ans, **5 jours** de 13 à moins de 18 ans en cas d'hospitalisation.

Les **fonctionnaires et employés de l'État** relèvent d'un régime statutaire propre : le statut prévoit un congé pour raisons familiales (art. 29octies de la loi modifiée du 16 avril 1979) ainsi que des **congés extraordinaires** pour événements familiaux (art. 28-5).

Dans le **secteur communal**, les congés extraordinaires pour événements familiaux sont fixés par le règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 (art. 28). Les différences portent donc moins sur le principe que sur la **base juridique** et la gestion administrative.

Définition

Le **congé pour raisons familiales** permet au parent de s'absenter pour s'occuper d'un enfant nécessitant sa présence en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé. Pour les salariés, il est régi par le Code du travail ; pour les agents statutaires, des dispositifs équivalents figurent dans les **statuts de la fonction publique** étatique et communale.

Questions fréquentes

Combien de jours de congé pour raisons familiales selon l'âge de l'enfant ?

Pour les salariés : 12 jours par enfant de moins de 4 ans, 18 jours de 4 à moins de 13 ans, et 5 jours de 13 à moins de 18 ans en cas d'hospitalisation (articles L.234-51 et suivants du Code du travail).

L'employeur peut-il refuser un congé pour raisons familiales ?

Non : l'employeur ne peut pas refuser le congé lorsque les conditions légales sont remplies et la procédure respectée. Les durées légales valent pour les salariés ; les agents statutaires se réfèrent aux textes propres à leur statut.

Les deux parents peuvent-ils prendre le congé pour raisons familiales simultanément ?

Non : le congé ne peut pas être pris en même temps par les deux parents. Il peut en revanche être fractionné, ce qui permet d'adapter la présence auprès de l'enfant aux besoins.

Quel justificatif fournir pour un congé pour raisons familiales ?

Un certificat médical attestant la nécessité de la présence du parent auprès de l'enfant. L'employeur le conserve au dossier pour justifier l'absence en cas de contrôle.

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

Quel texte prévoit le congé pour raisons familiales des fonctionnaires de l'État ?

L'article 29octies de la loi modifiée du 16 avril 1979, complété par les congés extraordinaires pour événements familiaux de l'article 28-5. Dans le secteur communal, les congés extraordinaires sont fixés par le règlement grand-ducal modifié du 21 octobre 1987 (article 28).

Un salarié d'une administration a-t-il les mêmes congés familiaux que dans le privé ?

Oui : le régime applicable dépend du lien juridique avec l'employeur, pas du secteur. Un salarié sous contrat de travail d'un employeur public relève du congé pour raisons familiales du Code du travail, comme un salarié du privé.

Conditions d’exercice

Le régime applicable dépend du lien juridique avec l'employeur, et non du secteur d'activité : un salarié d'une administration relève du Code du travail comme un salarié du privé.

Catégorie	Base juridique	Dispositif
Salarié (privé ou employeur public)	Art. L.234-51 à L.234-55 du Code du travail	Congé pour raisons familiales, enfant à charge de moins de 18 ans
Fonctionnaire et employé de l'État	Loi modifiée du 16 avril 1979, art. 29octies et 28-5	Congé pour raisons familiales et congés extraordinaires statutaires
Fonctionnaire communal	RGD modifié du 21 octobre 1987, art. 28	Congés extraordinaires pour événements familiaux

Modalités pratiques

Pour les salariés, la durée du congé dépend de l'âge de l'enfant et le congé peut être fractionné, sans que les deux parents puissent le prendre en même temps.

Élément (salariés)	Règle
Enfant de 0 à moins de 4 ans	12 jours par enfant et par tranche d'âge
Enfant de 4 à moins de 13 ans	18 jours par enfant et par tranche d'âge
Enfant de 13 à moins de 18 ans	5 jours par enfant, en cas d'hospitalisation
Justification	Certificat médical attestant la nécessité de la présence du parent
Prise du congé	Fractionnement possible ; pas de prise simultanée par les deux parents

Pratiques et recommandations

Identifier d'abord le statut exact de l'agent (salarié, fonctionnaire, employé public) avant d'appliquer un régime de congé, car la base juridique en dépend entièrement.

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

Exiger le certificat médical requis et le conserver au dossier pour justifier l'absence en cas de contrôle.

Informer le personnel des régimes de congés propres à son statut, les durées et procédures n'étant pas identiques entre salariés et agents statutaires.

Traiter les demandes de manière cohérente au sein d'une même catégorie de personnel afin de garantir l'égalité de traitement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-51 à L.234-55	Congé pour raisons familiales des salariés (durées, certificat médical, fractionnement)
Loi modifiée du 16 avril 1979, art. 29octies	Congé pour raisons familiales des fonctionnaires et employés de l'État
Loi modifiée du 16 avril 1979, art. 28-5	Congés extraordinaires pour événements familiaux (État)
RGD modifié du 21 octobre 1987, art. 28	Congés extraordinaires des fonctionnaires communaux

L'employeur ne peut pas refuser le congé pour raisons familiales lorsque les conditions légales sont remplies et la procédure respectée. Les durées indiquées valent pour les salariés ; les agents statutaires doivent se référer aux textes propres à leur statut.

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.