



NEWSLETTER

N° 3/2020

6 avril 2020

CONGÉ POUR SOUTIEN FAMILIAL

Un nouveau « congé pour soutien familial » permet de s'occuper d'une personne âgée ou handicapée majeure dans le cadre de la lutte contre le COVID-19, mais seulement en cas de fermeture de la structure qui la prenait en charge.

Ce nouveau congé prend effet rétroactif au 18 mars 2020 et est à charge de la Caisse nationale de santé (CNS). Il prendra fin le 25 novembre 2020¹.

1. Quel est l'objectif du congé pour soutien familial ?

Il s'agit d'un congé qui permet de s'occuper d'une personne âgée ou handicapée majeure dans le cadre de la lutte contre le COVID-19 suite à la fermeture temporaire du service agréé qui la prenait en charge.

Ce congé est applicable rétroactivement au 18 mars 2020.

¹ Selon la loi du 20 juin 2020, Mémorial A n°533 du 25 juin 2020.

ATTENTION :

Dernière mise à jour en date du 30 juin 2020

Nous allons tenir compte de toute mesure future et mettre ce document à jour régulièrement.



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200
F +352 27 494 250
www.csl.lu csl@csl.lu

**La CSL se tient à votre disposition
en cas de questions :**

HOTLINE : +352 27 494 - 200

EMAIL : csl@csl.lu

2. Dans quels cas s'applique le congé pour soutien familial ?

Ce congé ne s'applique que dans l'hypothèse où le proche ne peut plus être pris en charge par la structure d'accueil de jour, la structure de formation ou de travail.

Le proche à soutenir peut être :

- une personne en situation de handicap, âgée d'au moins dix-huit ans, cliente d'un service agréé ;
- une personne âgée faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité, cliente d'un service agréé.

Par « service agréé », est visé tout service de formation, d'emploi ou d'activité de jour pour personnes en situation de handicap ainsi que tout centre psycho-gériatrique pour personnes âgées agréés sur le territoire luxembourgeois, ainsi que tout service comparable agréé par une autorité compétente d'un État membre de l'Union européenne.

3. Qui peut bénéficier d'un congé pour soutien familial ?

Peut prétendre au congé pour soutien familial, le salarié ou le travailleur indépendant qui remplit les conditions cumulatives suivantes :

- le service agréé a procédé à l'arrêt de ses activités ou d'une partie de ses activités dans le contexte de l'état de crise ;
- le salarié ou le travailleur indépendant s'occupe à domicile de la personne majeure en situation de handicap ou de la personne âgée avec laquelle il réside ;
- ni le salarié, ni le travailleur indépendant, ni un autre membre du ménage en question ne tombe sous le régime du chômage partiel pendant la période pour laquelle le congé est sollicité et aucun autre moyen de garde n'est disponible.

4. Quelle est la durée du congé pour soutien familial ?

La durée du congé pour soutien familial a une durée limitée égale à la durée de l'état de crise.

Le congé pour soutien familial prend fin avant la fin de l'état de crise si le service agréé notifie au ministre la reprise de ses activités ou d'une partie de ses activités.

5. Les jours de congé sont-ils fractionnables ?

Le congé pour soutien familial peut être pris en plusieurs fois (en fractionné). La personne bénéficiaire du congé n'a pas besoin de remplir et d'envoyer un nouveau formulaire. Le premier formulaire est suffisant même en cas de prolongation éventuelle du congé pour soutien familial.

Attention : Plusieurs salariés ou travailleurs indépendants ne peuvent pas demander, en même temps, le congé pour s'occuper de ou des mêmes personnes majeures en situation de handicap ou personnes âgées.

6. Quelles sont les formalités à observer à l'égard de l'employeur ?

Le salarié est obligé, le jour même de son absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou les employeurs ou le représentant de celui-ci ou de ceux-ci. Cet avertissement est effectué oralement ou par écrit.

Le salarié ou le travailleur indépendant demande au ministre de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région d'attester la nécessité du congé pour soutien familial, grâce au formulaire disponible sur :

<https://guichet.public.lu/fr/citoyens/travail-emploi/conges-jours-feries/situation-personnelle/covid-certificat-conge-soutien-familial.html>

Ce formulaire dûment signé doit être envoyé au ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région :

- Par envoi électronique : soutien.familial@fm.etat.lu (Scan/photographie de bonne qualité de l'original signé ou PDF avec signature digitale LuxTrust)

ou

- Par envoi postal (non recommandé) :

Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région
12-14, avenue Emile Reuter
L-2420 Luxembourg

Si les conditions sont remplies, le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région renvoie un certificat signé, en deux exemplaires, au demandeur, qui vaut certificat médical à l'égard de l'employeur ou des employeurs et de la Caisse nationale de santé (CNS).

Finalement, la personne qui doit avoir recours au congé transmet un exemplaire du certificat signé par le ministre de Famille, de l'Intégration et à la Grande Région à la Caisse nationale de santé (CNS) **ET** l'autre exemplaire à l'employeur.

7. Qui paie le salaire pendant un congé pour soutien familial ?

Les jours pris à titre de congé pour soutien familial sont indemnisés non par l'employeur, mais par la Caisse nationale de santé.

En pratique, il appartient à l'employeur d'avancer la rémunération due pour les jours de congé pour soutien familial. Il sera remboursé ultérieurement par la CNS.

8. Le salarié en congé pour soutien familial peut-il être licencié ?

Si le bénéficiaire a informé son employeur le jour même de son absence, il est protégé à partir de ce moment contre un licenciement.

Toute rupture de contrat intervenant malgré cette protection est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages-intérêts.

Cependant, la protection contre un licenciement ne s'applique pas si :

- le bénéficiaire n'a pas informé son employeur le premier jour de son absence ;
- le certificat médical n'est pas soumis à l'employeur ;
- l'avertissement du premier jour ou la présentation du certificat médical interviennent après que le bénéficiaire ait reçu la lettre de licenciement ou la lettre de convocation à l'entretien préalable ;
- le bénéficiaire a commis une faute grave.

9. Un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée peut-il prétendre à un congé pour soutien familial ?

Tout comme ceux qui bénéficient d'un contrat de travail à durée indéterminée, un salarié embauché par contrat à durée déterminée a droit au congé pour soutien familial.

Cependant, le fait que le soutien familial se prolonge au-delà de l'échéance du contrat n'empêche pas celui-ci de se terminer à la date prévue.

10. Un congé pour soutien familial est-il dû au salarié qui est encore en période d'essai ?

Oui, le salarié en période d'essai a droit au congé pour soutien familial au même titre que les salariés engagés définitivement.

Cependant, la période d'essai est prolongée d'une durée égale à celle du congé pour soutien familial, dans la limite maximale d'un mois.

11. Quel est le tribunal compétent ?

Tout litige relatif au congé pour soutien familial relevant d'un contrat de travail entre un employeur et son salarié relève de la compétence des tribunaux du travail.