

# Une entreprise peut-elle créer ses propres catégories de congé ?

## Réponse courte

Une entreprise luxembourgeoise peut créer ses propres catégories de congé, en plus des congés légaux prévus par le Code du travail. Ces congés supplémentaires, appelés « congés conventionnels » ou « congés d'entreprise », sont licites à condition de respecter les droits minimaux des salariés et de ne pas se substituer ni réduire les congés légaux.

La création de ces congés doit être formalisée par écrit (règlement interne, politique RH ou accord collectif), avec des critères d'attribution objectifs, transparents et non discriminatoires. L'entreprise doit également consulter ou informer la délégation du personnel si elle existe, conformément aux obligations légales.

## Définition

Au Luxembourg, les congés sont principalement régis par le Code du travail, qui prévoit des catégories obligatoires telles que le congé annuel payé, le congé pour raisons familiales, le congé parental, le congé de maladie, le congé extraordinaire et le congé sans solde. En dehors de ces congés légaux, une entreprise peut instituer des catégories de congé supplémentaires, dites « congés conventionnels » ou « congés d'entreprise », sous réserve de respecter les droits minimaux prévus par la législation nationale et les conventions collectives applicables.

## Questions fréquentes

### Comment une entreprise doit-elle procéder pour mettre en place de nouveaux congés d'entreprise ?

Elle doit définir par écrit les modalités d'octroi (motifs, durée, procédure de demande, rémunération), communiquer ces informations à tous les salariés, et respecter les procédures de consultation de la délégation du personnel selon l'article L. 414-3 du Code du travail.

### Les congés d'entreprise peuvent-ils remplacer ou réduire les congés légaux au Luxembourg ?

Non, les congés d'entreprise ne peuvent en aucun cas se substituer aux congés légaux ni réduire leur durée ou leur rémunération. Ils constituent uniquement des avantages supplémentaires qui s'ajoutent aux droits minimaux garantis par le Code du travail.

### Quelles conditions doit respecter une entreprise pour créer des congés supplémentaires ?

L'entreprise doit formaliser ces congés par écrit (règlement interne, politique RH ou accord collectif), appliquer des critères d'attribution objectifs, transparents et non discriminatoires, et consulter ou informer la délégation du personnel si elle existe, conformément aux obligations légales.

### Une entreprise luxembourgeoise peut-elle créer ses propres catégories de congé en plus des congés légaux ?

Oui, une entreprise luxembourgeoise peut créer ses propres catégories de congé appelées « congés conventionnels » ou « congés d'entreprise », à condition de respecter les droits minimaux des salariés et de ne pas se substituer ni réduire les congés légaux prévus par le Code du travail.

## Conditions d'exercice

La création de catégories de congé propres à l'entreprise est licite dès lors qu'elle ne porte pas atteinte aux droits impératifs des salariés. Ces congés supplémentaires ne peuvent en aucun cas se substituer aux congés légaux ni réduire leur durée ou leur rémunération. Ils doivent être accordés selon des critères objectifs, transparents et non discriminatoires, conformément à l'article [L.251-1](#) du Code du travail et à la jurisprudence luxembourgeoise sur l'égalité de traitement. L'introduction de ces congés doit également respecter les éventuelles obligations de consultation ou de négociation avec la délégation du personnel, conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail.

## Modalités pratiques

La création de congés d'entreprise nécessite une formalisation claire, généralement par le biais d'un règlement interne, d'une politique RH ou d'un accord collectif. Les modalités d'octroi (motifs, durée, procédure de demande, rémunération, cumul avec d'autres congés) doivent être définies par écrit et communiquées à l'ensemble des salariés. Il est recommandé de préciser si ces congés sont rémunérés ou non, s'ils sont assimilés à du temps de travail effectif et s'ils ouvrent droit à l'ancienneté. Toute modification ultérieure des conditions d'octroi doit respecter les procédures internes et, le cas échéant, faire l'objet d'une information ou d'une consultation de la délégation du personnel.

## Pratiques et recommandations

Il est d'usage, dans de nombreuses entreprises luxembourgeoises, de proposer des congés supplémentaires à titre de mesure sociale ou d'avantage concurrentiel (ex. : congé d'ancienneté, congé pour déménagement, congé pour événements familiaux non prévus par la loi). Il est recommandé de veiller à la cohérence des critères d'attribution afin d'éviter tout risque de discrimination directe ou indirecte. L'entreprise doit également s'assurer que l'octroi de ces congés ne crée pas de disparités injustifiées entre catégories de personnel. Une traçabilité des demandes et des octrois est conseillée pour garantir la transparence et la conformité en cas de contrôle ou de litige.

## Cadre juridique

La possibilité pour l'employeur de créer des congés supplémentaires découle de la liberté contractuelle, sous réserve du respect des articles [L.211-1](#) et suivants du Code du travail relatifs aux congés légaux, ainsi que des principes d'égalité de traitement (article [L.251-1](#)). Les articles [L.414-3](#) et [L.414-4](#) imposent, en présence d'une délégation du personnel, une information ou une consultation préalable en cas de modification substantielle des conditions de travail, ce qui inclut la création ou la suppression de catégories de congé. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que les avantages extralégaux peuvent être librement accordés, mais ne sauraient porter atteinte aux droits fondamentaux des salariés.

Veillez à formaliser toute nouvelle catégorie de congé par écrit et à consulter la délégation du personnel lorsque cela est requis, afin de prévenir tout risque de contestation ou de discrimination.

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.