

# Le salarié peut-il proposer une nouvelle catégorie de congé à l'employeur ?

## Réponse courte

Le salarié peut proposer à l'employeur la création d'une nouvelle catégorie de congé, mais il ne dispose d'aucun droit légal à l'exiger. L'employeur reste libre d'accepter ou de refuser cette proposition.

Si l'employeur accepte, la création du congé doit être formalisée par une modification du règlement interne, un avenant au contrat de travail ou un accord collectif, dans le respect du Code du travail et sans porter atteinte aux droits existants des salariés. Toute modification doit être communiquée à l'ensemble du personnel et, le cas échéant, à l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

## Définition

Au Luxembourg, les congés reconnus sont strictement encadrés par le Code du travail et des textes spécifiques. Les catégories de congés existantes comprennent notamment le congé légal payé, le congé pour [raisons familiales](#), le [congé parental](#), le congé pour raisons de santé, le congé extraordinaire pour événements familiaux, ainsi que d'autres congés prévus par des lois particulières ou conventions collectives. La création d'une nouvelle catégorie de congé implique l'introduction d'un droit supplémentaire, distinct des congés légaux ou conventionnels existants.

## Questions fréquentes

### Comment procéder concrètement pour proposer une nouvelle catégorie de congé ?

Le salarié doit adresser sa demande par écrit à l'employeur en exposant les motifs et modalités envisagées (durée, conditions, rémunération). L'employeur peut consulter la délégation du personnel avant de décider, et toute modification doit être communiquée à l'Inspection du travail et des mines (ITM).

### Le nouveau congé peut-il remplacer les congés légaux existants ?

Non, l'introduction d'un nouveau congé ne peut jamais se substituer aux congés légaux obligatoires ni réduire les droits existants des salariés. Il s'agit d'un droit supplémentaire qui doit respecter l'ordre public social et les droits acquis.

### Quelles sont les conditions pour qu'un employeur accepte de créer un nouveau congé ?

L'employeur doit formaliser la création du congé par une modification du règlement interne, un avenant au contrat de travail ou un accord collectif. Le nouveau congé ne peut pas porter atteinte aux droits existants des salariés ni contrevenir aux dispositions impératives du Code du travail.

### Un salarié peut-il demander la création d'un nouveau type de congé dans son entreprise au Luxembourg ?

Oui, un salarié peut proposer à son employeur la création d'une nouvelle catégorie de congé, mais il n'a aucun droit légal à l'exiger. L'employeur reste entièrement libre d'accepter ou de refuser cette proposition selon ses propres critères.

## Conditions d'exercice

Le salarié ne dispose d'aucun droit légal à exiger la création d'une nouvelle catégorie de congé non prévue par la législation nationale, une convention collective ou un accord d'entreprise. Toutefois, il peut formuler une proposition à l'employeur, qui reste libre de l'accepter ou de la refuser. L'introduction d'un nouveau congé nécessite soit une modification du règlement interne, soit la conclusion d'un accord collectif ou d'un avenant au contrat de travail, sous réserve du respect des dispositions impératives du Code du travail. Toute nouvelle catégorie de congé ne peut porter atteinte aux droits existants des salariés ni contrevenir à l'ordre public social.

## Modalités pratiques

Si un salarié souhaite proposer une nouvelle catégorie de congé, il doit adresser sa demande par écrit à l'employeur, en exposant les motifs et les modalités envisagées (durée, conditions d'octroi, rémunération, etc.). L'employeur peut consulter la délégation du personnel ou le comité mixte, le cas échéant, avant de statuer. En cas d'accord, la création du congé doit être formalisée par une modification du règlement interne, un avenant au contrat de travail ou, dans les entreprises concernées, par un accord collectif. Toute modification doit être communiquée à l'Inspection du travail et des mines (ITM) si elle relève du règlement interne. L'employeur doit veiller à l'égalité de traitement et à la non-discrimination lors de l'introduction d'un nouveau congé.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur d'analyser l'impact organisationnel, financier et juridique de la création d'un nouveau congé avant toute décision. La consultation de la délégation du personnel est conseillée, même si elle n'est pas toujours obligatoire, afin de prévenir tout litige ultérieur. L'employeur doit s'assurer que le nouveau congé ne crée pas de disparités injustifiées entre salariés et qu'il respecte les principes d'égalité et de transparence. Il est également conseillé de préciser dans le règlement interne ou l'accord collectif les modalités d'application du congé, les conditions d'éligibilité et les procédures de demande, afin d'éviter toute ambiguïté.

## Cadre juridique

Les catégories de congés sont principalement régies par le Code du travail luxembourgeois (Livre II, Titre Ier, Chapitre IV et suivants), les conventions collectives sectorielles ou d'entreprise, ainsi que les règlements internes homologués. La création d'un nouveau congé par l'employeur est possible dans le respect des articles L.121-4 et L.125-1 et suivants du Code du travail, sous réserve de ne pas déroger aux dispositions impératives. Toute modification du règlement interne doit être notifiée à l'ITM conformément à l'article L.223-1. La jurisprudence nationale confirme la liberté contractuelle de l'employeur, sous réserve du respect de l'ordre public social et des droits acquis des salariés.

L'introduction d'un nouveau congé ne peut jamais se substituer aux congés légaux obligatoires ni réduire les droits existants des salariés. Toute modification doit être formalisée par écrit et communiquée à l'ensemble du personnel.

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.