

Le salarié peut-il faire don de ses congés à un collègue dans certaines circonstances ?

Réponse courte

Oui, un salarié peut faire don de ses jours de congé à un collègue au Luxembourg, mais uniquement dans des circonstances strictement définies par la loi. Le don est possible si le bénéficiaire est parent d'un enfant gravement malade, accidenté ou handicapé nécessitant une présence soutenue, et à condition que les deux salariés travaillent dans la même entreprise.

Le don ne concerne que les jours de congé annuels légaux non pris, à l'exclusion des autres types de congés. La procédure exige une demande écrite du donateur et du bénéficiaire, l'accord de l'employeur (qui ne peut refuser si toutes les conditions sont remplies), ainsi que la présentation de justificatifs médicaux. Le don est volontaire, anonyme, sans contrepartie, et ne peut être imposé ni élargi à d'autres situations que celles prévues par la loi.

Définition

Le don de jours de congé consiste, pour un salarié, à renoncer volontairement à une partie de ses jours de congé payé au bénéfice d'un autre salarié de la même entreprise, afin de lui permettre de faire face à des circonstances exceptionnelles. Au Luxembourg, ce dispositif est strictement encadré et ne s'applique qu'à des situations précises prévues par la loi.

Questions fréquentes

Comment procéder pour faire un don de jours de congé ?

La procédure exige une demande écrite du donateur précisant le nombre de jours cédés et l'identité du bénéficiaire, ainsi qu'une demande écrite du bénéficiaire accompagnée des justificatifs médicaux. L'employeur doit donner son accord et ne peut refuser si toutes les conditions légales sont remplies.

Qu'est-ce que le don de jours de congé entre salariés au Luxembourg ?

Le don de jours de congé permet à un salarié de céder volontairement une partie de ses jours de congé payé à un collègue de la même entreprise. Ce dispositif est strictement encadré par la loi et ne s'applique que lorsque le bénéficiaire est parent d'un enfant gravement malade, accidenté ou handicapé nécessitant une présence soutenue.

Quels types de congés peuvent être donnés à un collègue ?

Seuls les jours de congé annuels légaux acquis et non encore pris peuvent être donnés. Les jours de repos compensatoire, les congés conventionnels ou les jours de récupération sont exclus du dispositif. Le don est volontaire, anonyme et ne peut donner lieu à aucune contrepartie.

Qui peut bénéficier d'un don de jours de congé au Luxembourg ?

Seul un salarié parent d'un enfant gravement malade, victime d'un accident grave ou atteint d'un handicap peut bénéficier d'un don de congé. Le bénéficiaire doit travailler dans la même entreprise que le donateur et présenter un certificat médical attestant de la gravité de la situation et de la nécessité de sa présence.

Conditions d'exercice

Le don de jours de congé est autorisé uniquement lorsque le bénéficiaire est parent d'un enfant gravement malade, victime d'un accident grave ou atteint d'un handicap nécessitant une présence soutenue. Le bénéficiaire doit être salarié de la même entreprise que le donateur. Le don ne peut porter que sur les jours de congé légaux non pris, à l'exclusion des jours de repos compensatoire, des congés conventionnels ou des jours de récupération. Le don est limité aux congés annuels légaux acquis et non encore pris à la date de la demande.

Le salarié bénéficiaire doit présenter à l'employeur un certificat médical attestant de la gravité de la situation de l'enfant et de la nécessité de la présence parentale. L'accord de l'employeur est requis pour valider la procédure, mais il ne peut s'opposer au don si toutes les conditions légales sont remplies.

Modalités pratiques

La demande de don de congé doit être initiée par le salarié donateur, par écrit, en précisant le nombre de jours cédés et l'identité du bénéficiaire. Le bénéficiaire doit également formuler une demande écrite, accompagnée des justificatifs médicaux requis. L'employeur vérifie la conformité des demandes et procède à l'enregistrement du transfert de jours de congé dans les dossiers individuels des salariés concernés.

Le don est anonyme et ne peut donner lieu à aucune contrepartie, directe ou indirecte. Les jours cédés sont retirés du solde du donateur et ajoutés au solde du bénéficiaire, qui peut les utiliser exclusivement pour accompagner son enfant dans le cadre de la situation grave justifiant le don. Le don de congé ne peut pas être imposé par l'employeur ni faire l'objet d'une clause contractuelle.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la procédure de don de congé par une note interne ou une politique d'entreprise, précisant les modalités de demande, les justificatifs exigés et les modalités de traitement. L'employeur doit veiller à la confidentialité des situations personnelles et à l'absence de pression sur les salariés donateurs. Il convient de rappeler aux salariés que le don de congé est un acte volontaire et qu'aucune discrimination ne peut résulter de la participation ou du refus de participer à ce dispositif.

L'entreprise doit tenir une comptabilité précise des jours cédés et reçus, afin d'assurer la traçabilité et la conformité avec la législation. Il est conseillé de consulter régulièrement les évolutions législatives et la jurisprudence nationale pour adapter les pratiques internes.

Cadre juridique

Le dispositif de don de jours de congé est régi par l'article [L.233-16](#) du Code du travail luxembourgeois, introduit par la loi du 15 décembre 2017 et modifié par la loi du 4 mars 2020. Ce cadre légal précise les conditions d'éligibilité, la procédure à suivre et les garanties offertes aux salariés. La jurisprudence luxembourgeoise confirme l'interprétation

stricte des conditions d'application et l'interdiction de toute contrepartie. Aucun autre motif que l'accompagnement d'un enfant gravement malade, accidenté ou handicapé ne permet le recours à ce dispositif.

L'employeur doit s'assurer que le don de congé respecte strictement les conditions légales et ne peut en aucun cas l'étendre à d'autres situations que celles prévues par la loi, sous peine de nullité de la procédure et de sanctions potentielles.

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.