

Est-ce que le don de congés entre salariés existe au Luxembourg ?

Réponse courte

Non, il n'existe actuellement aucun mécanisme légal de don de congés entre salariés au Luxembourg. Le **ministère du Travail** a confirmé en 2020 qu'«aucune disposition ne prévoit le don de congé» dans la législation luxembourgeoise. L'article L.233-18 du Code du travail interdit même expressément au salarié de faire abandon de ses congés, sauf en cas de cessation du contrat de travail contre une indemnité compensatoire.

Les entreprises souhaitant développer la **solidarité entre salariés** doivent donc explorer d'autres mécanismes comme les **congés exceptionnels** à la discrétion de l'employeur, l'**aménagement du temps de travail**, ou les dispositifs de **soutien en cas de situations familiales difficiles** prévus par les conventions collectives.

Définition

Le **don de congés entre salariés** désigne un mécanisme permettant à un employé de céder tout ou partie de ses jours de congé acquis à un collègue confronté à une situation personnelle ou familiale grave. Ce dispositif existe dans certains pays (France, Belgique) mais **n'a pas d'existence légale au Luxembourg**.

La confusion provient souvent du fait que le Luxembourg dispose d'un système développé de **congés extraordinaires** et de **congés pour raisons familiales**, mais ces dispositifs sont individuels et non transférables.

Questions fréquentes

Comment informer correctement mes équipes sur ce sujet ?

Il est essentiel d'informer clairement vos collaborateurs que le don de congés n'existe pas légalement au Luxembourg, contrairement à certains pays voisins. Mettez plutôt en avant les dispositifs légaux disponibles : congés pour raisons familiales, congés extraordinaires, congé d'aidant. Établissez une procédure interne claire pour traiter les demandes exceptionnelles et sensibilisez vos managers aux signaux de détresse.

Le don de congés pourrait-il être introduit prochainement au Luxembourg ?

En 2020, le ministère du Travail indiquait qu'aucune discussion n'était en cours sur ce sujet, précisant que 'si les partenaires sociaux se mettaient d'accord, nous ne serions pas contre, mais il n'y a pas de discussions'. La priorité reste sur l'amélioration des dispositifs individuels existants plutôt que sur l'introduction d'un mécanisme de transfert de congés.

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

Le don de congés entre salariés est un mécanisme légal qui permet à un salarié de céder tout ou partie de ses jours de congé à un collègue de la même entreprise confronté à une situation familiale grave. Ce dispositif est encadré par l'article L.233-16 du Code du travail pour le secteur privé et vise à permettre une solidarité entre collègues.

Que risque un employeur qui organiserait un système de don de congés ?

Un employeur qui mettrait en place un système de don de congés violerait l'article L.233-18 du Code du travail. Cela pourrait constituer une fraude aux droits sociaux et exposer l'entreprise à des sanctions. Toute tentative de contournement (échanges informels, compensations) est également prohibée et peut faire l'objet de poursuites.

Quelles alternatives existent pour aider un salarié en situation familiale difficile ?

Plusieurs dispositifs légaux existent : congés pour raisons familiales (jusqu'à 35 jours selon l'âge de l'enfant malade), congés extraordinaires selon l'article L.233-16, congé d'aidant pour accompagner un proche dépendant, congés exceptionnels non payés à la discrétion de l'employeur, aménagement des horaires de travail, télétravail, ou fonds de solidarité d'entreprise.

Un salarié peut-il céder ses jours de congé à un collègue en difficulté ?

Non, la cession de jours de congé entre salariés est interdite par la loi luxembourgeoise. L'article L.233-18 du Code du travail stipule qu'il est interdit au salarié de faire abandon du congé auquel il a droit. Les entreprises doivent utiliser d'autres mécanismes légaux comme les congés exceptionnels, l'aménagement du temps de travail ou les dispositifs prévus par les conventions collectives.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, **aucune condition d'exercice** n'existe puisque le don de congés entre salariés n'est pas prévu par la loi. L'**article L.233-18 du Code du travail** stipule explicitement qu'«il est interdit au salarié de faire abandon du congé auquel il a droit, fût-ce même contre une indemnisation compensatoire, sauf accord des parties de remplacer le congé par une indemnité de compensation en cas de cessation de la relation de travail». Cette disposition légale empêche donc tout transfert de jours de congé entre salariés, même sur base volontaire.

Modalités pratiques

En l'absence de cadre légal, les **employeurs luxembourgeois** peuvent néanmoins développer des **solutions alternatives** pour soutenir les salariés en difficulté. Ces modalités incluent l'octroi de **congés exceptionnels non payés**, la mise en place d'**horaires flexibles**, l'autorisation de **télétravail** pour faciliter l'accompagnement familial, ou encore la création de **fonds de solidarité d'entreprise**.

Les conventions collectives peuvent également prévoir des **jours de congé supplémentaires** dans certaines situations particulières. Il est recommandé de consulter un **juriste spécialisé** avant toute mise en œuvre de tels dispositifs.

Pratiques et recommandations

Les **responsables RH luxembourgeois** doivent informer clairement leurs équipes que le don de congés n'existe pas légalement. En revanche, ils peuvent valoriser les **dispositifs existants** : congés pour **raisons familiales** (jusqu'à 35 jours selon l'âge de l'enfant malade), congés **extraordinaires** pour événements familiaux, ou **congé d'aidant** pour accompagner un proche en situation de dépendance.

Il est conseillé d'établir une **procédure interne** claire pour traiter les demandes exceptionnelles et de sensibiliser les managers aux **signaux de détresse** des collaborateurs. Les entreprises peuvent également développer des **partenariats** avec des services d'aide aux familles.

Cadre juridique

Le droit luxembourgeois des congés est principalement régi par les **articles L.233-1 à L.233-20 du Code du travail**. L'article L.233-18 interdit formellement l'abandon de congés payés. Les **congés extraordinaires** sont définis à l'article L.233-16, les **congés pour raisons familiales** relèvent du **Code de la sécurité sociale**, et le **congé d'aidant** a été introduit par la loi du 15 août 2023.

Le **ministère du Travail** a confirmé en 2020 qu'aucune discussion n'était en cours sur l'introduction d'un mécanisme de don de congés, privilégiant les dispositifs individuels existants.

Toute tentative de contournement de l'interdiction légale (échanges informels, compensations financières) expose l'employeur à des sanctions et peut constituer une fraude aux droits sociaux.

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.