

# Est-il possible de invoquer une discrimination dans l'attribution des périodes de congé ?

## Réponse courte

Un salarié peut invoquer une discrimination dans l'attribution des périodes de congé si la décision de l'employeur repose sur un motif prohibé par la loi, comme le sexe, l'âge, l'origine, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle, l'état de santé, la situation familiale ou l'appartenance syndicale. Il doit présenter des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination, et l'employeur doit alors prouver que sa décision est fondée sur des critères objectifs, étrangers à toute discrimination.

La seule différence de traitement ne suffit pas : il faut établir un lien avec un motif prohibé. En cas de contestation, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou le tribunal du travail, et la preuve peut résulter de plannings systématiquement défavorables à certains salariés protégés.

## Définition

La discrimination dans l'attribution des périodes de congé désigne le traitement défavorable ou différencié d'un salarié par rapport à d'autres, lors de la fixation des dates de congé annuel, fondé sur un motif prohibé par la loi. Au Luxembourg, la discrimination directe ou indirecte est interdite lorsqu'elle repose notamment sur le sexe, l'âge, l'origine, la religion, les convictions, le handicap, l'orientation sexuelle, l'état de santé, la situation familiale ou l'appartenance syndicale. L'attribution des périodes de congé doit donc respecter le principe d'égalité de traitement entre salariés placés dans une situation comparable.

## Questions fréquentes

### Comment un salarié peut-il prouver une discrimination dans l'attribution de ses congés ?

Le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, comme des plannings systématiquement défavorables à certains salariés protégés. L'employeur doit alors prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination. La charge de la preuve est donc aménagée en faveur du salarié.

### Qu'est-ce qui constitue une discrimination dans l'attribution des périodes de congé au Luxembourg ?

Une discrimination dans l'attribution des périodes de congé existe lorsque l'employeur traite défavorablement un salarié lors de la fixation des dates de congé annuel en se basant sur un motif prohibé par la loi (sexe, âge, origine, religion, handicap, orientation sexuelle, état de santé, situation familiale, appartenance syndicale). La simple différence de traitement ne suffit pas : il faut établir un lien avec un critère discriminatoire.

### Que risque un employeur en cas de discrimination avérée dans l'attribution des congés ?

En cas de discrimination avérée, l'employeur s'expose à des sanctions civiles (réparation du préjudice subi par le salarié), administratives et pénales. Le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou le tribunal du travail pour obtenir réparation et faire cesser la discrimination.

## Quels critères objectifs l'employeur peut-il utiliser pour attribuer les périodes de congé ?

L'employeur peut utiliser des critères transparents et objectifs comme l'ancienneté, la situation familiale (notamment pour les vacances scolaires), la rotation annuelle, ou les nécessités du service. Ces critères doivent être appliqués de manière uniforme et formalisés dans une procédure interne accessible à tous les salariés.

## Conditions d'exercice

Pour qu'un salarié puisse invoquer une discrimination dans l'attribution des périodes de congé, il doit démontrer que la décision de l'employeur repose sur un critère prohibé par l'article [L.251-1](#) du Code du travail. La charge de la preuve est aménagée : le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination. L'employeur doit alors prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination. La seule existence d'une différence de traitement ne suffit pas : il faut établir un lien avec un motif prohibé.

## Modalités pratiques

L'employeur dispose du pouvoir d'organiser les départs en congé, sous réserve de respecter les intérêts des salariés et les nécessités du service. Les critères d'attribution des périodes de congé doivent être transparents, objectifs et appliqués de manière uniforme. Les préférences des salariés peuvent être prises en compte, mais ne doivent pas aboutir à des traitements différenciés fondés sur des motifs discriminatoires. En cas de contestation, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou le tribunal du travail. La preuve de la discrimination peut résulter d'éléments tels que des plannings systématiquement défavorables à certains salariés en raison de leur appartenance à une catégorie protégée.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de formaliser les critères d'attribution des périodes de congé dans une procédure interne ou une note de service, accessible à tous les salariés. Les critères objectifs peuvent inclure l'ancienneté, la situation familiale (notamment pour les périodes de vacances scolaires), ou la rotation annuelle. Toute décision dérogatoire doit être motivée et documentée. L'employeur doit éviter toute référence à des critères prohibés, même indirectement. En cas de demande de congé refusée, il est conseillé de notifier le motif par écrit. Une vigilance particulière s'impose lors de l'attribution des congés à des salariés protégés (délégués du personnel, salariés en situation de handicap, etc.).

## Cadre juridique

L'interdiction de la discrimination dans l'attribution des périodes de congé découle principalement de l'article [L.251-1](#) du Code du travail, qui prohibe toute discrimination directe ou indirecte en matière d'emploi et de conditions de travail. L'article [L.233-10](#) précise que l'employeur fixe les dates de congé en tenant compte, dans la mesure du possible, des souhaits des salariés et des nécessités de l'entreprise. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que toute différence de traitement doit être justifiée par des critères objectifs, étrangers à tout motif prohibé. En cas de

discrimination avérée, le salarié peut obtenir réparation du préjudice subi, sans préjudice des sanctions administratives ou pénales encourues par l'employeur.

L'absence de formalisation des critères d'attribution des congés expose l'employeur à un risque accru de contentieux pour discrimination. Il est essentiel de documenter chaque décision et de garantir la traçabilité des motifs retenus.

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.