

Est-il possible de prévoir des congés supplémentaires pour des raisons éthiques ou RSE ?

Réponse courte

Il est possible de prévoir des congés supplémentaires pour des raisons éthiques ou RSE au Luxembourg, mais ils ne sont pas prévus par la loi et relèvent de la liberté contractuelle de l'employeur ou d'accords collectifs. L'employeur peut en définir les conditions, la durée et les modalités, sous réserve de respecter l'égalité de traitement, la non-discrimination et la transparence.

La mise en place de ces congés doit obligatoirement être précédée d'une consultation formelle de la délégation du personnel si elle est intégrée au règlement interne, et le dispositif doit être transmis à l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour information. Ces congés ne peuvent pas se substituer aux congés légaux obligatoires.

Définition

Les **congés supplémentaires pour motifs éthiques ou RSE** sont des jours d'absence accordés en dehors du cadre légal, afin de permettre aux salariés de participer à des actions d'intérêt général, de bénévolat ou à des projets en lien avec la responsabilité sociétale de l'entreprise. Ces congés, facultatifs, relèvent de l'initiative de l'employeur ou d'accords collectifs, et ne sont pas expressément prévus par le Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

Comment définir les conditions d'attribution des congés éthiques ?

L'employeur peut librement définir les conditions d'éligibilité, la durée, les justificatifs et les modalités d'octroi, à condition de respecter les principes d'égalité de traitement, de non-discrimination et de transparence. Ces dispositions doivent être formalisées dans le règlement interne, une politique RH ou un accord collectif.

Les congés RSE peuvent-ils remplacer les congés légaux obligatoires ?

Non, les congés supplémentaires pour motifs éthiques ou RSE ne peuvent pas se substituer aux congés légaux obligatoires. Ils viennent en complément des congés prévus par le Code du travail luxembourgeois.

Peut-on accorder des congés supplémentaires pour des raisons éthiques ou RSE au Luxembourg ?

Oui, il est possible d'accorder des congés supplémentaires pour des raisons éthiques ou RSE au Luxembourg. Ces congés ne sont pas prévus par la loi mais relèvent de la liberté contractuelle de l'employeur ou d'accords collectifs, sous réserve de respecter l'égalité de traitement et la non-discrimination.

Quelles sont les obligations légales pour mettre en place des congés RSE ?

La mise en place de congés RSE nécessite une consultation formelle obligatoire de la délégation du personnel si intégrée au règlement interne (article L. 414-3 CT), et une transmission du dispositif à l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour information (article L. 415-1 CT).

Conditions d'exercice

- L'octroi de congés supplémentaires repose sur le **principe de liberté contractuelle**.
- L'employeur peut définir les **conditions d'éligibilité**, les modalités d'octroi, la durée, les justificatifs et les limites d'utilisation, à condition de respecter :
 - le **principe d'égalité de traitement** (article [L.251-1](#) CT),
 - le principe de **non-discrimination**,
 - la **transparence** et **objectivité** des critères.
- Ces dispositions doivent idéalement être formalisées dans le **règlement interne**, une **politique RH** ou un **accord collectif**.

Modalités pratiques

- La mise en place d'un congé éthique ou RSE implique :
 - La **consultation préalable obligatoire de la délégation du personnel**, conformément à l'**article L.414-3 du Code du travail**, en cas d'instauration ou de modification du règlement interne.
 - La **transmission à l'Inspection du travail et des mines (ITM)** pour information, comme prévu à l'article [L.415-1](#) CT.
- Le document formalisant le congé RSE doit préciser :
 - le **nombre de jours** par an et par salarié,
 - les **actions éligibles** (associations, projets RSE validés),
 - la **procédure de demande** (délai, justificatifs, autorisation),
 - les **conditions de rémunération** (payé/non payé),
 - les **restrictions éventuelles** (périodes d'exclusion, cumul, plafond).
- Il est essentiel d'assurer une **communication claire à l'ensemble des salariés** et de garantir la **traçabilité des demandes**.

Pratiques et recommandations

- Associer la **délégation du personnel** à la définition des critères d'attribution, en assurant une **consultation formelle et documentée**.
- Anticiper les **impacts organisationnels** : encadrer les absences simultanées, prévoir des conditions de remplacement si nécessaire.
- Mettre en place une **évaluation régulière** de l'impact du congé RSE sur les salariés et sur l'entreprise.
- Toute **modification du dispositif** doit faire l'objet d'une **consultation obligatoire** si elle est intégrée au règlement interne.

Cadre juridique

- Article L.233-10 CT : liberté contractuelle pour les congés non légaux.
- Article L.414-3 CT : **consultation obligatoire** de la délégation du personnel en cas de création ou modification du règlement interne.
- Article L.415-1 CT : **transmission à l'ITM** du règlement ou de ses modifications.
- Article L.251-1 CT : respect de l'égalité de traitement.
- Le congé RSE ne doit **pas se substituer aux congés légaux obligatoires**.

Tout congé supplémentaire à visée éthique ou RSE, s'il est intégré dans une politique interne ou un règlement, doit obligatoirement être **précédé d'une consultation formelle de la délégation du personnel et transmis à l'ITM**. L'absence de ces formalités peut rendre le dispositif inopposable et juridiquement conte

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.