

# Comment une entreprise peut-elle intégrer des jours flottants inclusifs dans son calendrier des congés ?

## Réponse courte

Une entreprise peut intégrer des **jours flottants inclusifs** dans son calendrier des congés par **décision d'entreprise**, **accord collectif** ou en concertation avec la **délégation du personnel**. Ces jours sont distincts du **congé légal de 26 jours ouvrables** minimum et constituent une initiative volontaire, sans obligation légale au Luxembourg.

L'employeur doit définir clairement les **modalités d'attribution**, garantir l'**égalité de traitement** entre tous les salariés, respecter la **confidentialité des motifs** invoqués et encadrer l'utilisation pour préserver l'organisation du travail. Les règles doivent être **formalisées** dans le règlement intérieur ou par accord collectif, en compatibilité avec le **Code du travail** et les **conventions collectives** applicables.

Ces jours permettent aux salariés de choisir librement leurs dates d'absence pour motifs **personnels, religieux ou culturels**, favorisant ainsi l'**inclusion** et le respect de la **diversité** au sein de l'entreprise.

## Définition

Les **jours flottants inclusifs** désignent des jours de congé supplémentaires, distincts du congé légal payé, que l'employeur accorde à l'ensemble ou à une partie du personnel selon des critères définis. Ils permettent à chaque salarié de choisir librement la date de prise, notamment pour des **motifs personnels, religieux ou culturels** non couverts par les congés extraordinaires légaux.

Ces jours ne sont **pas prévus** par le Code du travail luxembourgeois, mais relèvent d'une initiative volontaire de l'employeur ou d'un **accord collectif**, dans une logique d'**inclusion** et de respect de la **diversité** culturelle et religieuse. Ils s'ajoutent aux droits légaux existants sans jamais s'y substituer.

Contrairement aux jours fériés légaux (article [L.232-2](#)) ou aux congés extraordinaires (article [L.233-15](#)), les jours flottants inclusifs offrent une **flexibilité totale** dans le choix des dates, permettant aux salariés de prendre en compte leurs spécificités personnelles, familiales ou confessionnelles.

## Questions fréquentes

### Comment formaliser l'introduction de jours flottants inclusifs dans l'entreprise ?

L'employeur doit formaliser les règles par modification du règlement intérieur avec consultation de la délégation du personnel, note de service détaillant les modalités pratiques, accord collectif négocié avec les partenaires sociaux, ou avenant au contrat de travail en cas d'application individualisée.

### Qu'est-ce que les jours flottants inclusifs et comment fonctionnent-ils au Luxembourg ?

Les jours flottants inclusifs sont des jours de congé supplémentaires, distincts du congé légal de 26 jours ouvrables, que l'employeur accorde volontairement à ses salariés. Ils permettent à chaque salarié de choisir librement la date de prise pour des motifs personnels, religieux ou culturels non couverts par les congés extraordinaires légaux.

### Quelles sont les principales conditions à respecter pour éviter toute discrimination ?

L'employeur doit garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés, définir des critères d'attribution transparents et objectifs, respecter la confidentialité des motifs invoqués, et s'assurer que ces jours s'ajoutent au congé légal minimum sans jamais s'y substituer.

### Une entreprise est-elle obligée d'accorder des jours flottants inclusifs à ses salariés ?

Non, l'attribution de jours flottants inclusifs n'est pas une obligation légale au Luxembourg. Leur mise en place résulte d'une décision volontaire de l'employeur, d'un accord collectif ou d'un accord avec la délégation du personnel, dans le cadre de la liberté contractuelle.

## Conditions d'exercice

L'attribution de jours flottants inclusifs **n'est pas une obligation légale** au Luxembourg. Leur mise en place résulte d'une décision de l'employeur dans le cadre de sa **liberté contractuelle**, sous réserve du respect des principes fondamentaux du droit du travail.

### Modalités d'instauration :

- **Décision unilatérale** de l'employeur formalisée par note de service
- **Accord collectif de travail** négocié avec les organisations syndicales
- **Accord** entre l'employeur et la **délégation du personnel** selon l'article [L.414-3](#)

**Respect de l'égalité de traitement** : Les modalités d'octroi doivent respecter le **principe d'égalité de traitement** entre salariés. Toute différenciation doit être **objectivement justifiée** et ne peut créer de discrimination fondée sur les motifs prohibés par les articles [L.241-1](#) et [L.251-1](#) du Code du travail.

### Limites impératives :

- Ces jours ne peuvent **jamais se substituer** au **congé légal annuel de 26 jours ouvrables** minimum prévu à l'article [L.233-4](#)
- Leur utilisation ne doit pas **porter atteinte** à l'organisation du travail ni aux nécessités du service
- Les règles d'attribution doivent être **transparentes et non discriminatoires**

## Modalités pratiques

L'employeur détermine **librement** les éléments structurants du dispositif :

### Paramètres d'attribution :

- **Nombre de jours** flottants inclusifs accordés (généralement 1 à 3 jours par an)
- **Catégories de salariés** bénéficiaires (tous les salariés ou certaines catégories)
- **Conditions d'ancienneté** éventuelles (alignement sur le congé légal ou conditions spécifiques)

### Procédures de demande :

- **Modalités de demande** et délais de préavis (généralement alignés sur le congé ordinaire)
- **Périodes d'exclusion** éventuelles (pics d'activité, congés collectifs, fermetures annuelles)
- **Critères de priorisation** en cas de demandes multiples simultanées

**Formalisation obligatoire** : Les règles doivent être formalisées par :

- **Modification du règlement intérieur** avec consultation de la délégation du personnel
- **Note de service** détaillant les modalités pratiques
- **Accord collectif** négocié avec les partenaires sociaux
- **Avenant au contrat de travail** en cas d'application individualisée

**Garanties procédurales** :

- **Confidentialité des motifs** invoqués par le salarié, notamment pour les observances religieuses
- **Motivation des refus** par des raisons objectives (continuité du service, surcharge temporaire)
- **Traçabilité des demandes** pour assurer l'égalité de traitement

## Pratiques et recommandations

**Consultation préalable** : Il est fortement recommandé de consulter la **délégation du personnel** avant l'introduction de jours flottants inclusifs, conformément à l'article L.414-3 du Code du travail sur l'organisation du temps de travail. Cette consultation garantit l'acceptation du dispositif et prévient les conflits.

**Principes de transparence** :

- **Critères d'attribution** clairs, objectifs et transparents
- **Communication** sur le dispositif à l'ensemble du personnel
- **Égalité effective** entre salariés, notamment en matière de religion, d'origine ou de situation familiale
- **Traçabilité des demandes** pour prévenir tout risque de discrimination

**Gestion administrative optimisée** :

- **Clarification du sort** des jours non pris en fin d'année (perte, report limité, indemnisation exceptionnelle)
- **Cohérence** avec la politique interne de gestion des absences et le système d'information RH
- **Formation des managers** sur les procédures d'octroi et les enjeux de diversité
- **Évaluation annuelle** du dispositif et ajustements éventuels

**Coordination avec les autres congés** :

- **Articulation** avec les congés extraordinaires légaux pour éviter les doublons
- **Compatibilité** avec les congés collectifs prévus par les conventions collectives
- **Intégration** dans la planification annuelle des congés de l'équipe

## Cadre juridique

Le **Code du travail luxembourgeois** ne prévoit pas expressément les jours flottants inclusifs. Leur création relève de la **liberté contractuelle** de l'employeur, sous réserve du respect des dispositions impératives :

### Dispositions fondamentales :

- **Article L.233-4** : Congé légal minimum de 26 jours ouvrables (non substituable)
- **Article L.225-1** : Égalité de traitement et principe de non-discrimination
- **Article L.414-3** : Consultation de la délégation du personnel sur l'organisation du temps de travail

### Protection contre les discriminations :

- **Articles L.241-1 et L.251-1** : Interdiction des discriminations fondées sur la religion, les convictions, l'origine, etc.
- **Article L.253-2** : Aménagement de la charge de la preuve en cas de litige
- **Article L.254-1** : Contrôle par l'Inspection du travail et des mines

**Jurisprudence et doctrine** : La **jurisprudence nationale** admet la possibilité d'avantages extra-légaux octroyés par l'employeur, à condition qu'ils ne portent pas atteinte aux **droits fondamentaux** des salariés ni à l'**ordre public social**.

**Compatibilité conventionnelle** : Toute disposition interne relative aux jours flottants doit être compatible avec les **conventions collectives applicables** et ne saurait déroger aux dispositions impératives du Code du travail ou créer une **discrimination indirecte**.

L'introduction de jours flottants inclusifs doit s'accompagner d'une **documentation précise** des règles d'attribution et d'une **communication transparente** vers l'ensemble du personnel. Cette mesure s'inscrit dans une démarche globale de **diversité et inclusion** qui renforce l'attractivité de l'entreprise et améliore le climat social.

La réussite du dispositif repose sur un **équilibre délicat** entre flexibilité offerte aux salariés et préservation des impératifs organisationnels, nécessitant un encadrement rigoureux pour éviter tout litige relatif à l'égalité de traitement.

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.