

Luxembourg, le 8 décembre 2025

**Objet : Proposition de loi n°8471<sup>1</sup> portant modification de l'article L. 233-16 du Code du travail  
- Amendement parlementaire. (6780bisSBE)**

*Saisine : Ministre du Travail  
(25 novembre 2025)*

## Avis complémentaire de la Chambre de Commerce

L'amendement parlementaire sous avis - qui a été adopté par la Commission du Travail de la Chambre des députés lors de sa réunion du 12 novembre 2025 - (ci-après, l'« Amendement ») a pour objet de modifier la proposition de loi n°8471 qui entend instaurer un congé extraordinaire pour don du sang dans le Code du travail<sup>2</sup>.

### En bref

- La Chambre de Commerce réitère son opposition de principe à la création d'une dispense de travail de 4 heures sans perte de salaire pour don du sang.
- C'est à l'Etat lui-même (et non aux employeurs du secteur privé) qu'il revient de tout mettre en œuvre afin de maintenir des réserves de sang suffisantes.
- La Chambre de Commerce s'oppose à l'amendement parlementaire sous avis.

L'article unique, point 2°, de la proposition de loi est amendé comme suit :

« 2° À la suite du point 10 [de l'article L. 233-16, paragraphe 1<sup>er</sup>], il est inséré un point 11 nouveau, ayant la teneur suivante :

« 11. quatre heures par prélèvement en cas de don de sang et autres composants sanguins ». »

<sup>1</sup> [Lien vers la proposition de loi sur le site de la Chambre des Députés](#)

<sup>2</sup> La proposition de loi n°8471 vise à compléter l'article L. 233-16 du Code du travail, spécialement le paragraphe 1<sup>er</sup> qui énumère la liste des dix événements d'ordre personnel actuellement existants justifiant le bénéfice pour le salarié d'un ou plusieurs jours de congés extraordinaires.

La Chambre de Commerce observe que l'Amendement sous avis fait siennes les propositions formulées :

- d'une part, par le Conseil d'État dans son avis du 25 mars 2025 (ajout des termes « par prélèvement »),
- d'autre part, par la Chambre des salariés (ajout des termes « et autres composants sanguins ») du fait que le don de sang peut en pratique concerner plusieurs éléments, à savoir les globules rouges, les plaquettes et le plasma.

Dans le prolongement de son avis du 4 avril 2024, la Chambre de Commerce réitère son opposition de principe à la création d'une dispense de travail de 4 heures sans perte de salaire pour don du sang au motif que c'est à l'Etat lui-même (et non aux employeurs du secteur privé) qu'il revient de tout mettre en œuvre afin de maintenir des réserves de sang suffisantes via de nouvelles mesures telles qu'un élargissement des plages horaires et/ou jours dédiés à la collecte de sang.

A titre subsidiaire, la Chambre de Commerce réitère également les questions d'ordre pratique soulevées dans son avis initial précité - source d'insécurité juridique - concernant aussi bien la durée du congé pour don du sang<sup>3</sup>, que l'impact organisationnel<sup>4</sup> et financier<sup>5</sup> de ce congé pour l'employeur et le justificatif d'absence à fournir par le salarié donneur<sup>6</sup>.

\* \* \*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce s'oppose à l'amendement parlementaire sous avis.

SBE/DJI

---

<sup>3</sup> A défaut de précision, devrait-il s'agir d'une durée « forfaitaire » auquel le salarié aurait automatiquement droit dès qu'il effectuerait un don du sang, indépendamment de la durée réelle de celui-ci qui est plus courte en pratique ? ou bien plutôt d'une durée « maximale » auquel le salarié pourrait avoir droit le cas échéant ? respectivement d'une durée fractionnable ?

<sup>4</sup> L'actuel article L. 233-16 du Code du travail prévoit, sous le paragraphe 3, que les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et doivent obligatoirement être pris consécutivement à l'événement. Dès lors, quid du salarié qui déciderait le matin même de se rendre au don du sang et de l'impact notamment en matière organisationnelle d'une telle décision pour l'employeur ? Quid d'un délai de prévenance minimum à respecter par le salarié souhaitant bénéficier de ce congé extraordinaire ? Quid également de la possibilité d'autoriser l'employeur à refuser ledit congé ou à le différer en cas de risque de répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation de l'entreprise ou du service, ou au déroulement harmonieux du congé annuel payé des autres membres du personnel (comme cela existe dans le cadre de du congé culturel ou le congé spécial des volontaires des services de secours) ?

<sup>5</sup> Enfin, pourquoi l'employeur devrait-il supporter le coût de ce congé extraordinaire ? En tout état de cause, quid du remboursement par l'Etat du paiement qui serait alors avancé par l'employeur à l'instar de ce qui existe pour d'autres congés comme par exemple le congé spécial des volontaires des services de secours ?

<sup>6</sup> En outre, selon l'exposé des motifs de la proposition de loi sous avis, « [l]e salarié aura droit à quatre heures de dispense de travail sans perte de salaire et sur base d'un certificat établi par le CTS après le don effectivement presté. ». Or, cette condition de produire un justificatif ne figure pas dans le libellé même de l'article unique.