

Luxembourg, le 4 avril 2025

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

*Saisine : Ministre du Travail  
(24 décembre 2024)*

## Avis de la Chambre de Commerce

La proposition de loi n°8471 sous avis, qui a été déposée par le député Monsieur Mars di Bartolomeo en date du 19 décembre 2024, a pour objet de compléter l'article L. 233-16 du Code du travail - qui a trait aux congés extraordinaires - afin de garantir à chaque salarié une dispense de travail de quatre heures sans perte de salaire en cas de don de sang.

### En bref

- La Chambre de Commerce soutient le modèle luxembourgeois du don de sang, qui est basé sur la solidarité et le bénévolat, et considère qu'il s'agit d'un service public important.
- Aussi, elle s'oppose par principe à la création d'une dispense de travail sans perte de salaire pour don du sang, considérant qu'il ne revient pas aux employeurs du secteur privé, mais à l'Etat lui-même de tout mettre en œuvre afin de maintenir des réserves de sang suffisantes.
- Au lieu d'instaurer un congé extraordinaire supplémentaire dans le Code du travail, de nouvelles mesures telles qu'un élargissement des plages horaires et/ou jours dédiés à la collecte de sang seraient notamment de nature à pérenniser le modèle luxembourgeois du don de sang.
- La Chambre de Commerce s'oppose à la proposition de loi sous avis.

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

## Considérations générales

A titre liminaire, la Chambre de Commerce souligne que l'exposé des motifs de la proposition de loi sous avis **qui entend garantir à chaque salarié une dispense de travail de quatre heures sans perte de salaire en cas de don de sang**, met en avant les considérations suivantes :

- « *En novembre 2024, la Croix-Rouge luxembourgeoise respectivement le Centre de transfusion sanguine, ci-après « CTS », ont lancé un appel aux donneurs du sang, étant donné que les réserves de sang ne couvraient plus qu'une période d'une semaine des besoins des hôpitaux du pays. »*
- « *(...) le Luxembourg est en temps normaux autosuffisant en produits sanguins (...) » mais « il arrive que de par la disponibilité des donneurs, respectivement d'autres évènements imprévisibles, les réserves sanguines tombent à un niveau inquiétant ».*
- « *Le but de la présente proposition de loi est de pérenniser le modèle luxembourgeois du don de sang exclusivement basé sur le bénévolat. »*

Si la Chambre de Commerce soutient le modèle luxembourgeois du don de sang, qui est basé sur la solidarité et le bénévolat, **elle s'oppose par principe à la proposition de loi sous avis qui avance l'argument que « la disponibilité des donneurs est essentielle »<sup>2</sup> pour justifier une dispense du travail de 4 heures sans perte de salaire au profit de tout salarié.**

Puisque le don du sang est un service public important (voire « *représente un des services publics les plus importants* »<sup>3</sup>), la Chambre de Commerce considère qu'il ne revient pas aux employeurs du secteur privé, mais à l'Etat lui-même de maintenir des réserves de sang suffisantes. Afin de pérenniser le modèle luxembourgeois du don de sang, la Chambre de Commerce préconiserait que de nouvelles mesures, simples à mettre en œuvre, telles qu'une adaptation ou un élargissement des plages horaires et/ou jours dédiés à la collecte de sang (qu'il s'agisse des centres de prélèvements ou des lieux de collectes mobiles) soient étudiées. Plus concrètement, et à l'instar de ce qui se pratique dans les pays limitrophes (Belgique et France par exemple) il conviendrait de se pencher sur la possibilité d'effectuer des collectes également le samedi matin et/ou étendre les plages horaires jusqu'à 20 heures certains jours de la semaine<sup>4</sup>, de manière à faciliter le don du sang par tous, soit en fin de journée, soit le week-end.

Pour le surplus et pour autant que de besoin, **la Chambre de Commerce réitère sa position quant au nombre important de congés déjà prévus dans le Code du travail<sup>5</sup> au profit des salariés, pour s'opposer à l'instauration d'un congé extraordinaire supplémentaire.**

<sup>2</sup> Cf. commentaire de l'article unique de la proposition de loi sous avis.

<sup>3</sup> comme l'indique lui-même l'auteur de la proposition de loi sous avis, sous le commentaire de l'article unique.

<sup>4</sup> Actuellement, les horaires des lieux de collecte (Croix-rouge ou lieux externes en cas de collecte mobile) sont les lundi, mardi et vendredi de 8h00 à 16h00 et les mercredi et jeudi de 8h00 à 18h00.

<sup>5</sup> Voir notamment les avis communs de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers suivants :

- Avis du 16 mai 2022 relatif au projet de loi n°7948 portant **institution d'un congé culturel** et modification :1° du Code du travail ;2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général de fonctionnaires communaux.(5984DMO) ;

- Avis du 2 novembre 2022 relatif au projet de loi n°8016 portant modification :1° du Code du travail ;2° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;3° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, en vue de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (6102SBE), visant à introduire deux nouveaux congés extraordinaires (**un congé pour les aidants et un congé pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes**).

Elle rappelle en effet qu'à côté des 26 jours de congés légaux (qui ne sont qu'un minimum), le Luxembourg compte actuellement :

- un total de 21 congés spéciaux<sup>6</sup> différents (parmi lesquels le congé parental et le congé pour raisons familiales), et
- un potentiel non négligeable de jours de congés extraordinaires (évalué à 39 jours par an si on tient compte de tous les cas-types énumérés dans les dispositions légales afférentes actuellement au nombre de dix)<sup>7</sup>, sachant qu'un projet de congé d'accueil en cours vient encore élargir la liste des congés extraordinaires<sup>8</sup>.

### Commentaire de l'article unique

Le dispositif de la proposition de loi sous avis vise à compléter l'article L. 233-16 du Code du travail, spécialement le **paragraphe 1<sup>er</sup> qui énumère la liste les dix événements d'ordre personnel actuellement existants justifiant le bénéfice pour le salarié d'un ou plusieurs jours de congés extraordinaires**<sup>9</sup>.

<sup>6</sup> Cf. <https://itm.public.lu/fr/conditions-travail/conges/conges-speciaux.html>

- congé de maternité : congé prénatal : 8 semaines ; congé postnatal : 12 semaines ;
- congé de paternité : 10 jours ; - congé d'accueil (sous réforme actuellement) : 12 semaines ;
- congé parental : parents d'un enfant de moins de 6 ans ;
- congé plein-temps : 4 ou 6 mois ; congé mi-temps : 8 ou 12 mois ;
- congé parental fractionné : 4 mois pendant une période maximale de 20 mois ou 1 jour par semaine pendant 20 mois au maximum ;
- congé pour raisons familiales : 12 jours par enfant pour la tranche d'âge de 0 à 4 ans ; 18 jours par enfant pour la tranche d'âge de 4 à 13 ans ; 5 jours par enfant pour la tranche d'âge de 13 à 18 ans en cas d'hospitalisation de l'enfant ;
- congé d'accompagnement : 5 jours par cas et par an ;
- congé politique : entre 3 et 40 heures par semaine (communes) ; 20 heures au maximum (Chambre des députés) ;
- congé-jeunesse : 60 jours, dont 20 jours au maximum par période de 2 ans ;
- congé sportif (sous réforme actuellement) : 12 jours par an (25 jours par an pour les dirigeants techniques et administratifs) ;
- congé "coopération au développement" : 6 jours par an ;
- congé spécial des volontaires (incendie, secours et sauvetage) : 42 jours, dont 7 jours par an au maximum ;
- congé individuel de formation : 80 jours, dont 20 jours au maximum par période de 2 ans ; - congé linguistique : 200 heures au cours d'une carrière professionnelle ;
- congé sans solde pour formation : 2 ans par employeur au maximum avec un minimum de 4 semaines consécutives et un maximum de 6 mois consécutifs ;
- congé pour mandats sociaux : 4 heures par réunion ou audience ;
- congé pour la recherche d'un nouvel emploi : 6 jours au maximum par employeur ;
- congé de formation - délégué du personnel effectif : en entreprise de 15 à 49 travailleurs : 1 semaine au cours du mandat ; en entreprise de 50 à 150 travailleurs : 2 semaines au cours du mandat ; en entreprise de plus de 150 travailleurs : 1 semaine par an ;
- congé de formation - délégué du personnel 1<sup>er</sup> mandat : supplément de 16 heures pendant le 1<sup>er</sup> mandat ;
- congé de formation - délégué suppléant : droit à la moitié du congé formation des délégués effectifs ;
- congé de formation - délégué à l'égalité : 2 demi-journées par an ;
- congé de formation - délégué à la sécurité et à la santé : 40 heures par mandat + 10 heures supplémentaires si 1<sup>er</sup> mandat.

<sup>7</sup> Cf. <https://itm.public.lu/fr/conditions-travail/conges/conges-extraordinaires.html>

<sup>8</sup> Projet de loi n°7994 portant aide, soutien et protection aux mineurs, aux jeunes adultes et aux familles portant modification : 1. du Code du travail ; 2. de la loi modifiée du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire ; 3. de la loi modifiée du 16 juin 2004 portant réorganisation du centre socio-éducatif de l'État ; 4. de la loi modifiée du 4 juillet 2008 sur la jeunesse ; 5. de la loi modifiée du 10 décembre 2009 relative à l'hospitalisation sans leur consentement de personnes atteintes de troubles mentaux ; 6. de la loi du 1<sup>er</sup> août 2019 concernant l'Institut étatique d'aide à l'enfance et à la jeunesse ; et portant abrogation 1. de la loi modifiée du 10 août 1992 relative à la protection de la jeunesse ; 2. de la loi modifiée du 16 décembre 2008 relative à l'aide à l'enfance et à la famille.

<sup>9</sup> L'article L. 233-16, paragraphe 1 du Code du travail est actuellement libellé comme suit :

« Le salarié obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel a droit à un congé extraordinaire dans les cas suivants, fixé à :

1. **un jour** pour le **décès** d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire ;
2. **dix jours** pour le **père** ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné (...)
3. **un jour** pour chaque parent en cas de **mariage** d'un enfant ;
4. **deux jours** en cas de **déménagement** sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles ;
5. **trois jours** pour le **décès** du conjoint ou du partenaire ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire ;
6. **trois jours** pour le **mariage** et un jour pour la déclaration de partenariat du salarié ;

A titre subsidiaire, la Chambre de Commerce relève :

- d'une part, que le dispositif même de la proposition de loi sous avis se limite à un article unique très laconique, qui est libellé comme suit :

*« À la suite du point 10, il est inséré un point 11 nouveau, ayant la teneur suivante :  
11. quatre heures en cas de don de sang. »*

- d'autre part, que le libellé de cet article unique n'a pas suscité d'interrogations particulières de la part du Conseil d'Etat, qui a rendu son avis relatif à la proposition de loi sous avis en date du 25 mars 2025<sup>10</sup>, et s'est limité à émettre une proposition visant à préciser (dans le libellé de l'article unique) que la dispense de travail de quatre heures est accordée « **par prélèvement** ».

Sous couvert de prétendre énoncer une mesure simple, l'article unique de la proposition de loi sous avis (y compris avec la précision proposée par le Conseil d'Etat que la Chambre de Commerce ne peut pas soutenir) suscite en réalité un certain nombre de commentaires et interrogations, sources d'insécurité juridique pour les employeurs, que la Chambre de Commerce tient à relever.

Que faut-il entendre par « don du sang » ?

Aucune définition n'étant donnée par l'article unique, se pose la question de savoir si les termes « don du sang » devraient s'entendre du seul don total du sang (qui est légalement autorisé à raison de quatre fois par année pour un donneur masculin et trois fois par année pour un donneur féminin) ou pourrait être interprété de manière plus large, s'entendant de tout don s'apparentant à un don d'un composant sanguin (plaquettes, plasma) et comprenant donc notamment le don par la technique de l'aphérèse dont il est expressément fait mention dans l'exposé des motifs (lequel est, pour sa part, autorisé toutes les quatre semaines).

A quoi correspondent les « quatre heures » ?

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<sup>11</sup> (comme le propose le Conseil d'Etat), 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<sup>12</sup> ? respectivement d'une durée fractionnable ?

---

7. **dix jours** en cas d'**accueil** d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de **bénéfice du congé d'accueil** prévu au chapitre IV, section 8, du présent titre (...);

8. **cinq jours** en cas de **décès** d'un enfant mineur ;

9. **un jour** sur une période d'occupation de douze mois pour **raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes** en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du salarié ;

10. **cinq jours** sur une période d'occupation de douze mois pour apporter des **soins personnels ou une aide personnelle** à un membre de famille tel que défini ci-dessous ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave (...)

<sup>10</sup> [https://conseil-etat.public.lu/content/dam/conseil\\_etat/fr/avis/2025/25032025/62027-avis-du-25-mars-2025.pdf](https://conseil-etat.public.lu/content/dam/conseil_etat/fr/avis/2025/25032025/62027-avis-du-25-mars-2025.pdf)

<sup>11</sup> La législation autorise un donneur masculin à donner quatre fois par année le sang et un donneur féminin trois fois. Au vu de ces limites légales, une telle mesure reviendrait à octroyer in fine un congé supplémentaire annuel de 16 heures (soit deux jours) pour les hommes et de 12 heures (soit 1,5 jours) pour les femmes.

<sup>12</sup> Suivant l'article 19<sup>quater</sup> de la loi du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat (version consolidée applicable au 27/02/2024) : « Sont considérées comme temps de travail les dispenses de service suivantes: (...) 6° **les dons de sang, dans une limite de quatre heures par prélèvement** ; (...) ».

Quelle prise en compte de l'impact organisationnel de ce congé pour l'employeur ?

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<sup>13</sup> ou le congé spécial des volontaires des services de secours<sup>14</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.

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 ?

Face à ces observations et les nombreuses interrogations, source d'insécurité juridique, la Chambre de Commerce ne peut que réitérer son opposition à l'instauration d'un congé extraordinaire pour don du sang dans le Code du travail.

\* \* \*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce s'oppose à la proposition de loi sous avis.

SBE/DJI

<sup>13</sup> Cf. article L. 234-15 du Code du travail.

<sup>14</sup> Cf. article L. 234-25 du Code du travail.