

# Les conventions collectives peuvent-elles prévoir plus de congés que la loi ?

## Réponse courte

**Oui**, les conventions collectives peuvent prévoir un nombre de jours de congés **supérieur au minimum légal** fixé par la loi luxembourgeoise, **sans limitation supérieure**. Le minimum légal de **26 jours ouvrables** constitue un plancher en dessous duquel aucune dérogation n'est possible.

Les congés supplémentaires accordés par convention collective **s'ajoutent aux congés légaux** et bénéficient du même régime juridique en matière de rémunération et de protection. Ils doivent être clairement stipulés dans la convention collective et appliqués à **tous les salariés concernés**, sans dérogation individuelle défavorable.

## Définition

Une **convention collective de travail** est un accord écrit conclu entre une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés et une ou plusieurs organisations patronales (ou employeurs), visant à déterminer les **conditions de travail, d'emploi**, ainsi que les droits et obligations des parties.

Au Luxembourg, la convention collective peut **compléter ou améliorer les dispositions légales**, notamment en matière de congés payés, à condition de respecter le **minimum fixé par la loi** (26 jours ouvrables).

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il appliquer les congés conventionnels supplémentaires ?

L'employeur doit appliquer automatiquement ces droits à tous les salariés concernés, sans possibilité de dérogation individuelle défavorable. Il doit informer clairement les salariés de leurs droits conventionnels, mettre à jour ses systèmes de gestion des congés et former les managers sur ces droits spécifiques.

### Les conventions collectives peuvent-elles accorder plus de congés que le minimum légal de 26 jours au Luxembourg ?

Oui, les conventions collectives peuvent prévoir un nombre de jours de congés supérieur au minimum légal de 26 jours ouvrables, sans limitation supérieure. Ces congés supplémentaires s'ajoutent aux congés légaux et bénéficient du même régime juridique en matière de rémunération et de protection.

### Que se passe-t-il si une convention collective prévoit moins de congés que le minimum légal ?

Toute disposition conventionnelle moins favorable que le minimum légal de 26 jours ouvrables est réputée non écrite. Le principe de faveur garantit que les dispositions conventionnelles ne peuvent qu'améliorer les droits légaux, jamais les réduire.

### Qui peut bénéficier des congés supplémentaires prévus par convention collective ?

Les congés supplémentaires s'appliquent automatiquement à tous les salariés couverts par la convention collective concernée. Ils peuvent concerner l'ensemble des salariés ou certaines catégories spécifiques selon des critères objectifs et non discriminatoires (ancienneté, poste, pénibilité).

## Conditions d'exercice

- Le **minimum légal de congés payés annuels** est de **26 jours ouvrables** (article L.233-4).
- Les conventions collectives peuvent **augmenter ce minimum** sans restriction :
  - par nombre de jours supplémentaires,
  - par catégories de salariés (ancienneté, poste, pénibilité),
  - par conditions spécifiques d'acquisition.
- Il **n'existe aucune limite supérieure** imposée par la loi : les partenaires sociaux sont libres d'accorder un nombre plus élevé de jours de congés.
- Toute disposition conventionnelle **moins favorable** que le minimum légal est **réputée non écrite**.

## Modalités pratiques

- Les congés supplémentaires doivent être **explicitement mentionnés** dans la convention collective :
  - **nombre exact de jours additionnels**,
  - **conditions d'acquisition**, d'utilisation, de report,
  - **modalités de calcul** pour les salariés à temps partiel.
- Ils peuvent concerner :
  - l'**ensemble des salariés** couverts par la convention,
  - ou **certaines catégories spécifiques**, selon des critères objectifs et non discriminatoires.
- L'employeur doit :
  - **appliquer ces droits automatiquement** à tous les salariés concernés,
  - **ne pas y déroger de manière défavorable** par contrat individuel,
  - **informer clairement** les salariés de leurs droits conventionnels.
- Les congés conventionnels bénéficient du **même régime juridique** que les congés légaux :
  - rémunération normale,
  - protection contre le licenciement,
  - modalités de report identiques.

## Pratiques et recommandations

- **Identifier précisément** la convention collective applicable à votre entreprise et secteur d'activité.
- **Vérifier régulièrement** les mises à jour lors des renouvellements conventionnels.
- L'employeur doit :
  - **informer clairement les salariés** des droits légaux ET conventionnels,
  - **mettre à jour les systèmes** de gestion des congés en intégrant tous les jours,
  - **former les managers** sur les droits conventionnels spécifiques.
- En cas de **révision ou renouvellement** de la convention collective :
  - adapter les pratiques internes **sans délai**,
  - informer formellement les salariés des **modifications**.
- Toute **suppression ou réduction** de congés conventionnels doit suivre les **procédures prévues** par la convention et ne peut avoir d'**effet rétroactif**.

## Cadre juridique

- **Article L.233-4** du Code du travail : minimum légal de 26 jours ouvrables.
- **Articles L.162-1 et suivants** : **opposabilité des conventions collectives** aux employeurs et salariés.
- **Principe de faveur** : les dispositions conventionnelles plus favorables au salarié **prévalent** sur la loi.
- **Jurisprudence nationale** : confirmation de la primauté des dispositions conventionnelles **améliores** par rapport au minimum légal.
- **Article L.233-17** : obligation de tenir un registre des congés incluant tous les droits.
- Les congés conventionnels bénéficient de la **même protection juridique** que les congés légaux (interdiction de renonciation, indemnisation en fin de contrat).

**Vérifiez systématiquement** la version en vigueur de la convention collective applicable à votre entreprise. Les droits à congés supplémentaires peuvent évoluer à chaque **renouvellement ou révision conventionnelle**. L'application des congés conventionnels est **obligatoire** et ne peut faire l'objet de négociations individuelles défavorables.

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.