

# Que se passe-t-il si l'entreprise ferme pendant les congés collectifs ?

## Réponse courte

Si l'entreprise ferme pendant les congés collectifs, l'activité est suspendue et l'ensemble ou une partie des salariés doit prendre ses **congés légaux** sur la période fixée par l'employeur, après **consultation de la délégation du personnel** ou, à défaut, des salariés concernés. Les jours de fermeture sont déduits du **solde de congés annuels** de chaque salarié, dans la limite de leurs droits acquis.

Si un salarié n'a pas assez de jours de congé pour couvrir la fermeture, l'employeur **ne peut pas imposer** une absence non rémunérée ou un congé sans solde sans **l'accord écrit du salarié**. En cas de maladie justifiée pendant la fermeture, les jours d'incapacité ne sont pas déduits du congé annuel, sous réserve de **notification dans les 3 jours ouvrables** au Luxembourg et d'un certificat médical.

## Définition

La fermeture de l'entreprise pendant les congés collectifs désigne la **suspension totale ou partielle** de l'activité de l'employeur sur une période déterminée, généralement en été ou en fin d'année, imposant à l'ensemble ou à une partie du personnel de prendre leurs **congés légaux** simultanément. Cette pratique est encadrée par le **Code du travail luxembourgeois**, qui prévoit des modalités spécifiques pour la fixation et la prise des **congés annuels payés de 26 jours ouvrables minimum** dans ce contexte.

## Questions fréquentes

### L'employeur peut-il imposer des congés sans solde si le salarié n'a pas assez de jours de congé ?

Non, l'employeur ne peut pas imposer une absence non rémunérée ou un congé sans solde sans l'accord écrit du salarié. Si la fermeture excède le solde de congés du salarié, les jours excédentaires ne peuvent être imputés sur des congés futurs sans accord exprès.

### Qu'est-ce qui se passe quand l'entreprise ferme pendant les congés collectifs au Luxembourg ?

Lors d'une fermeture collective, l'activité est suspendue et les salariés doivent prendre leurs congés légaux sur la période fixée par l'employeur. Les jours de fermeture sont déduits du solde de congés annuels de chaque salarié, dans la limite de leurs droits acquis de 26 jours ouvrables minimum par an.

### Que se passe-t-il en cas de maladie pendant la fermeture collective ?

En cas de maladie dûment justifiée pendant la fermeture, les jours d'incapacité ne sont pas déduits du congé annuel. Le salarié doit notifier sa maladie dans les 3 jours ouvrables s'il se trouve au Luxembourg et fournir un certificat médical.

### Quelles sont les obligations de consultation avant une fermeture collective ?

L'employeur doit consulter préalablement la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés. Il doit également informer les salariés par écrit de la période de fermeture au plus tard pendant le 1er trimestre de l'année et afficher cette information de manière visible.

## Conditions d'exercice

La mise en place de congés collectifs nécessite une **décision de l'employeur**, prise après **consultation préalable de la délégation du personnel** ou, à défaut, des salariés concernés. L'employeur doit fixer la période de fermeture en tenant compte des **intérêts de l'entreprise** et des souhaits des salariés, dans la limite des nécessités du service. La durée des congés collectifs ne peut excéder le nombre de jours de congé annuel légal (**minimum 26 jours ouvrables par an** pour un temps plein).

Si la fermeture excède le **solde de congés du salarié**, les jours excédentaires ne peuvent être imputés sur des **congés futurs** sans **accord exprès du salarié**. Les **salariés nouvellement embauchés** peuvent bénéficier d'une **avance sur congés**, sous réserve d'un accord écrit.

## Modalités pratiques

L'employeur doit informer les salariés de la période de fermeture **au plus tard pendant le 1er trimestre de l'année**. Cette information doit être **communiquée par écrit** et affichée de manière visible dans l'entreprise. Les jours de fermeture sont **déduits du solde de congés annuels** de chaque salarié.

Si un salarié ne dispose pas d'un nombre suffisant de jours de congé pour couvrir la totalité de la fermeture, l'employeur **ne peut imposer** une absence non rémunérée ou un congé sans solde **sans l'accord écrit du salarié**. En cas de **maladie dûment justifiée** pendant la période de fermeture, les jours d'incapacité de travail ne sont pas imputés sur le congé annuel, sous réserve de la **notification dans les 3 jours ouvrables** si le salarié se trouve au Luxembourg (ou dans les meilleurs délais s'il se trouve à l'étranger) et de la production d'un **certificat médical**.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur d'**anticiper la planification** des congés collectifs lors de la consultation avec la délégation du personnel. L'affichage du calendrier des congés collectifs doit être **actualisé chaque année** et accessible à tous les salariés. L'employeur doit veiller à ce que la fermeture ne porte pas atteinte au **droit au congé individuel**.

En cas de désaccord sur la période de fermeture, il est conseillé de rechercher une **solution amiable** ou, à défaut, de saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** pour arbitrage. L'employeur doit également s'assurer que la fermeture ne contrevient pas à d'éventuelles **conventions collectives** applicables dans l'entreprise, notamment celles du **bâtiment et génie civil**, des **installateurs sanitaires** et **chauffagistes**.

## Cadre juridique

La fermeture de l'entreprise pendant les congés collectifs est régie principalement par les **articles L.233-1 à L.233-20** du Code du travail luxembourgeois. Ces dispositions imposent la **consultation de la délégation du personnel**, la fixation anticipée des dates de fermeture, le respect du **droit au congé annuel payé de 26 jours ouvrables minimum** et la protection des salariés en cas d'incapacité de travail pendant la période de fermeture.

La jurisprudence nationale confirme que l'employeur ne peut imposer une **absence non rémunérée** ou un **congé sans solde** sans l'accord exprès du salarié. Toute violation de ces règles expose l'employeur à des **sanctions administratives** et à la remise en cause de la validité de la fermeture collective.

Veillez à **formaliser par écrit** tout accord individuel relatif à l'avance sur congés ou à la prise de congé sans solde lors d'une fermeture collective, afin de prévenir tout litige ultérieur.

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.