

L'employeur peut-il imposer des congés collectifs en été ?

Réponse courte

Oui, l'employeur peut imposer des congés collectifs en été, mais **seulement dans certaines conditions strictes** : consultation préalable de la **délégation du personnel** (ou des salariés individuellement en son absence), **notification** aux salariés pendant le **premier trimestre de l'année** et **accord sur la période** de congé collectif.

L'imposition ne peut **jamais priver** les salariés de leur droit au congé légal annuel de **26 jours ouvrables** minimum. Si le salarié n'a **pas suffisamment de congés**, l'employeur ne peut imposer de **congé sans solde** sans accord écrit préalable. Certains secteurs (bâtiment, installations sanitaires) ont des **congés collectifs obligatoires** définis par convention collective.

Définition

Les **congés collectifs** correspondent à une période déterminée durant laquelle l'ensemble ou une partie du personnel d'une entreprise est tenu de prendre ses congés légaux simultanément, sur décision de l'employeur. Cette pratique vise à répondre à des **nécessités organisationnelles**, telles que la fermeture annuelle de l'établissement, une baisse d'activité saisonnière, ou des impératifs de maintenance et de réorganisation.

La fermeture collective diffère d'une simple recommandation de prise de congé et constitue une **obligation** pour les salariés concernés, sous réserve du respect des conditions légales.

Questions fréquentes

Dans quels secteurs les congés collectifs sont-ils obligatoires au Luxembourg ?

Certains secteurs ont des congés collectifs obligatoires définis par convention collective : le bâtiment et génie civil (15 jours ouvrables l'été fin juillet-mi août + 10 jours l'hiver), et les installations sanitaires, chauffage et climatisation (15 jours en août). Ces fermetures sont imposées par les conventions collectives sectorielles.

L'employeur peut-il imposer des congés collectifs en été au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut imposer des congés collectifs en été, mais seulement sous certaines conditions strictes : consultation préalable de la délégation du personnel, notification aux salariés pendant le premier trimestre de l'année et accord sur la période de congé collectif. L'imposition ne peut jamais priver les salariés de leur droit au congé légal annuel de 26 jours ouvrables minimum.

L'employeur peut-il imposer un congé sans solde lors des congés collectifs ?

Non, l'employeur ne peut pas imposer de congé sans solde sans accord écrit préalable du salarié. Si le salarié n'a pas suffisamment de congés acquis, l'employeur ne peut pas l'obliger à prendre un congé non payé. Une avance sur congés est possible uniquement avec l'accord écrit du salarié.

Quelles sont les conditions obligatoires pour imposer des congés collectifs ?

L'employeur doit obligatoirement consulter préalablement la délégation du personnel (ou les salariés en son absence), fixer d'un commun accord la période du congé collectif, notifier aux salariés la période retenue au plus tard durant le premier trimestre de l'année, et respecter le droit minimum de 26 jours ouvrables de congé légal par salarié.

Conditions d'exercice

L'imposition de congés collectifs est **strictement encadrée** par l'article L.233-10 alinéa 2 du Code du travail luxembourgeois. L'employeur doit **obligatoirement** :

- **Consulter préalablement** la délégation du personnel s'il en existe une, ou les salariés concernés en son absence
- **Fixer d'un commun accord** la période du congé collectif
- **Notifier** aux salariés la période retenue **au plus tard durant le premier trimestre** de l'année de référence
- **Respecter** le droit minimum de 26 jours ouvrables de congé légal par salarié

Restrictions importantes :

- L'employeur **ne peut pas** imposer de congé sans solde sans accord écrit du salarié
- L'employeur **ne peut pas** imputer des congés non encore acquis
- Les salariés doivent conserver une **partie de leur congé pour usage personnel**
- La fermeture **ne peut pas** compromettre les besoins essentiels de l'entreprise

Modalités pratiques

Procédure obligatoire :

- **Consultation formalisée** de la délégation du personnel avec procès-verbal
- **Décision écrite** (note de service, règlement intérieur, avenant au contrat)
- **Affichage visible** dans l'entreprise des dates de congé collectif
- **Communication individuelle** aux salariés, de préférence par écrit et électroniquement

Gestion des situations particulières :

- **Nouveau salarié** : possibilité d'avance sur congés avec accord écrit
- **Solde insuffisant** : aucune obligation de prendre un congé sans solde
- **Maladie pendant le congé collectif** : report automatique des jours de maladie certifiés
- **Circonstances exceptionnelles** : possibilité de demander un aménagement avec justification

Documentation requise :

- Preuve de la consultation de la délégation du personnel
- Accords écrits pour toute dérogation (avance sur congés, congé sans solde)
- Décompte précis des soldes de congés de chaque salarié

Pratiques et recommandations

Planification et communication :

- **Anticiper** la planification dès le début d'année
- **Consulter formellement** la délégation et archiver les procès-verbaux
- **Informers clairement** les salariés de leurs droits et obligations
- **Vérifier** que les congés collectifs n'épuisent pas totalement les droits aux congés

Prévention des litiges :

- **Respecter scrupuleusement** les délais de notification (premier trimestre)
- **Recueillir par écrit** tout accord dérogatoire
- **Éviter** toute inégalité de traitement entre salariés
- **Prévoir** les modalités de remplacement et de continuité de service

Gestion des exceptions :

- **Examiner avec bienveillance** les demandes d'aménagement pour motifs impérieux
- **Ne jamais forcer** un congé sans solde sans consentement écrit
- **Respecter** les situations de maladie, maternité ou obligations familiales

Cadre juridique

- **Article L.233-10 alinéa 2 du Code du travail** : obligation de consultation, fixation d'un commun accord, notification durant le premier trimestre
- **Article L.233-1** : droit minimum à 26 jours ouvrables de congé payé annuel
- **Article L.233-9** : règles de prise et de report des congés
- **Conventions collectives sectorielles** : congés collectifs obligatoires dans certains secteurs (bâtiment, installations sanitaires)
- **Jurisprudence constante** : caractère d'ordre public des règles sur les congés, nullité des impositions contraires aux conditions légales

Secteurs à congés collectifs obligatoires :

- **Bâtiment et génie civil** : 15 jours ouvrables l'été (fin juillet-mi août) + 10 jours l'hiver (fin décembre-début janvier)
- **Installations sanitaires, chauffage et climatisation** : 15 jours en août

Attention : L'employeur qui ne respecte pas la procédure de consultation, le délai de notification ou qui impose un congé sans solde non consenti s'expose à des **sanctions tribunal du travail** et à l'**annulation** de la mesure. La consultation de la délégation du personnel n'est pas une simple formalité mais une **obligation substantielle**.

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.