# Le salarié peut-il refuser de poser des jours de congé pendant la fermeture annuelle ?

## Réponse courte

**Non**, le salarié ne peut **pas refuser** de poser des jours de congé pendant la fermeture annuelle si l'employeur respecte les **conditions légales strictes** : consultation préalable de la délégation du personnel, affichage du tableau des congés **avant le 1er mars**, respect d'un **délai de prévenance d'un mois**, et notification écrite individuelle. Un refus injustifié constitue une **faute disciplinaire**.

Cependant, si le salarié **ne dispose pas d'un solde de congés suffisant**, l'employeur ne peut **pas l'obliger** à prendre des congés sans solde sans son **accord exprès**. Le salarié peut également demander un aménagement pour des **motifs impérieux** (maladie, obligations familiales urgentes), sous réserve de justification et d'acceptation par l'employeur.

## Définition

La **fermeture annuelle** (ou fermeture collective) désigne la période pendant laquelle l'employeur décide d'**interrompre totalement ou partiellement** l'activité de l'entreprise, imposant ainsi aux salariés de prendre leurs **congés légaux** sur cette période déterminée.

Cette pratique est fréquente dans certains secteurs (bâtiment, industrie, services collectifs) et doit être distinguée d'une simple recommandation de prise de congé. Elle constitue une **décision unilatérale de l'employeur** mais encadrée par des obligations légales strictes.

## Questions fréquentes

**Dans quels cas exceptionnels un salarié peut-il demander un aménagement de la fermeture annuelle ?**

Le salarié peut solliciter un aménagement pour des motifs impérieux et justifiés comme une maladie longue ou des obligations familiales urgentes. Cette demande reste soumise à l'acceptation de l'employeur et nécessite une justification appropriée.

**Que se passe-t-il si un salarié n'a pas assez de jours de congé pour la fermeture annuelle ?**

Si le salarié ne dispose pas d'un solde de congés suffisant, l'employeur ne peut pas l'obliger à prendre des congés sans solde sans son accord exprès. L'imputation forcée de congés non acquis ou de congés sans solde est strictement interdite.

**Quelles sont les conditions légales pour imposer une fermeture annuelle au Luxembourg ?**

L'employeur doit respecter quatre conditions strictes : consulter obligatoirement la délégation du personnel, afficher le tableau des congés collectifs avant le 1er mars, notifier par écrit chaque salarié individuellement, et respecter un délai de prévenance minimum d'un mois avant le début des congés.

**Un salarié peut-il refuser de prendre ses congés pendant la fermeture annuelle de l'entreprise ?**

Non, le salarié ne peut pas refuser de poser des jours de congé pendant la fermeture annuelle si l'employeur respecte les conditions légales : consultation de la délégation du personnel, affichage du tableau des congés avant le 1er mars, délai de prévenance d'un mois et notification écrite individuelle. Un refus injustifié constitue une faute disciplinaire.


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

## Conditions d’exercice

L'employeur peut imposer la prise de congés pendant une fermeture annuelle sous réserve de **respecter scrupuleusement** les dispositions du Code du travail :

- **Consultation obligatoire** de la délégation du personnel (article **L.414-3**), ou à défaut des salariés directement.
- **Affichage d'un tableau des congés collectifs** dans l'entreprise **au plus tard le 1er mars** de chaque année (article **L.233-12**).
- **Notification écrite individuelle** à chaque salarié avec précision des dates et du nombre de jours à poser.
- **Respect d'un délai de prévenance minimum d'un mois** avant le début des congés (article **L.233-10**).
- Les congés imposés ne peuvent concerner que les **jours effectivement acquis** par le salarié.

Le salarié **ne peut s'opposer** à la fermeture collective si toutes ces conditions sont réunies. **Exception importante** : si le salarié ne dispose pas d'un solde suffisant, l'employeur ne peut **pas l'obliger** à prendre des congés sans solde sans son accord.

## Modalités pratiques

- **Notification formelle** : l'employeur doit notifier **par écrit** la période de fermeture annuelle à **chaque salarié individuellement**, en précisant le nombre exact de jours de congé à décompter.
- **Délais impératifs** : la notification doit respecter le **délai légal d'un mois** minimum avant le début de la fermeture.
- **Vérification des soldes** : si la durée de fermeture excède le nombre de jours acquis par le salarié, la partie excédentaire **ne peut être imputée** sur des congés non encore acquis ou sur des congés sans solde **sans accord explicite**.
- **Gestion des refus** : en cas de refus du salarié alors que toutes les conditions légales sont réunies, ce refus constitue une **faute disciplinaire** passible de sanctions.
- **Motifs impérieux** : le salarié peut solliciter un aménagement pour des raisons **exceptionnelles et justifiées** (maladie longue, obligations familiales urgentes), sous réserve d'acceptation par l'employeur.


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

## Pratiques et recommandations

- **Anticipation obligatoire** : planifier la fermeture annuelle **dès le début d'année** et consulter systématiquement la délégation du personnel.
- **Formalisation complète** : procéder à l'**affichage dans l'entreprise** ET à la **remise de notifications individuelles** pour renforcer la sécurité juridique.
- **Contrôle des soldes** : vérifier rigoureusement que chaque salarié dispose du **solde de congés nécessaire** avant d'imposer la fermeture.
- **Documentation** : archiver tous les éléments de la procédure (consultation, affichage, notifications) pour prévenir les contestations.
- **Communication claire** : informer les salariés de leurs **droits et obligations** concernant la fermeture collective.
- **Gestion des exceptions** : prévoir des procédures pour traiter les **demandes d'aménagement** motivées.

## Cadre juridique

- **Articles L.233-10 et L.233-12** du Code du travail : **fixation des dates de congé** et obligations de forme.
- **Article L.233-12** : obligation d'**affichage avant le 1er mars** et de **notification individuelle écrite**.
- **Article L.414-3** : **consultation obligatoire** de la délégation du personnel pour les décisions collectives.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : confirmation de la licéité de l'imposition de congés pendant fermeture collective, sous réserve du **respect strict** des procédures légales.
- **Principe fondamental** : l'imputation de **congés non acquis** ou de **congés sans solde** sans accord du salarié est **strictement prohibée**.
- **Recours** : compétence du **tribunal du travail** et de l'**ITM** pour les contestations.

**Vigilance procédurale** : l'employeur doit impérativement s'assurer que la fermeture annuelle n'entraîne **pas d'imputation forcée** de congés non acquis ou de congés sans solde, sous peine de **nullité de la mesure** et de contentieux. Le **non-respect des formalités** (affichage, consultation, notifications) peut invalider toute la procédure.

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.


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois