

Une convention collective peut-elle interdire le report des congés ?

Réponse courte

Non, une convention collective **ne peut pas interdire** le report des congés payés dans les cas où la **loi luxembourgeoise prévoit expressément** ce droit, notamment en cas de **maladie, accident, congé de maternité** ou empêchement indépendant de la volonté du salarié. Toute clause qui priverait un salarié de ce **droit fondamental** serait **nulle et inopposable**.

En dehors de ces situations d'**empêchement légal**, la convention collective peut **organiser et encadrer** le report des congés (délais, modalités, conditions), mais **ne peut jamais supprimer** les droits impératifs garantis par le Code du travail. Elle peut fixer une **date limite** pour la prise des congés reportés, à condition que le salarié ait eu la **possibilité effective** de les prendre.

Définition

Le **report des congés** désigne la possibilité pour un salarié de **prendre ses jours de congé annuel** au-delà de la **période de référence légale** (généralement l'année civile), jusqu'au **31 mars de l'année suivante** dans certains cas prévus par la loi.

Une **convention collective** est un accord négocié entre partenaires sociaux qui peut prévoir des **dispositions plus favorables** que la loi, mais **ne peut jamais restreindre** les droits fondamentaux et impératifs garantis par le Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

Dans quels cas le report des congés est-il un droit incontournable selon la loi luxembourgeoise ?

Le report des congés est un droit incontournable en cas de maladie dûment justifiée par certificat médical, d'accident survenu pendant la période de congé, de congé de maternité, d'empêchements indépendants de la volonté du salarié, ou d'impossibilité due aux besoins du service.

Que peut organiser une convention collective concernant le report des congés sans violer la loi ?

Une convention collective peut organiser les procédures de demande de report, fixer des dates limites pour la prise des congés reportés (mais pas antérieures au 31 mars légal), définir des priorités entre salariés, prévoir des modalités de planification et étendre les cas de report au-delà du minimum légal, sans jamais supprimer les droits impératifs.

Que se passe-t-il si une convention collective contient une clause interdisant le report légal des congés ?

Toute clause interdisant le report dans les cas légaux est réputée non écrite et inopposable. Le salarié peut invoquer directement la loi contre une clause conventionnelle défavorable, et l'employeur doit appliquer le droit légal même si la convention collective prévoit le contraire.

Une convention collective peut-elle interdire le report des congés payés au Luxembourg ?

Non, une convention collective ne peut pas interdire le report des congés payés dans les cas où la loi luxembourgeoise prévoit expressément ce droit, notamment en cas de maladie, accident, congé de maternité ou empêchement indépendant de la volonté du salarié. Toute clause qui priverait un salarié de ce droit fondamental serait nulle et inopposable.

Conditions d'exercice

Le Code du travail établit un **cadre impératif** concernant le report des congés :

Report de droit (incontournable) selon l'article **L.233-8** :

- **Maladie dûment justifiée** par certificat médical pendant les congés.
- **Accident** survenu pendant la période de congé.
- **Congé de maternité** : congés non pris avant la maternité reportables.
- **Empêchements** indépendants de la volonté du salarié.
- **Impossibilité** due aux besoins du service ou désirs justifiés d'autres salariés.

Limites des conventions collectives :

- **Interdiction absolue** de supprimer ces droits de report légaux.
- **Nullité automatique** de toute clause contraire à ces dispositions d'ordre public.
- **Possibilité d'amélioration** : prévoir des conditions plus favorables (délais plus longs, cas supplémentaires).
- **Encadrement autorisé** : organiser les modalités pratiques du report sans le supprimer.

Modalités pratiques

Ce qu'une convention collective peut faire :

- **Organiser** les procédures de demande de report (délais, formalités, justificatifs).
- **Fixer des dates limites** pour la prise des congés reportés (mais pas antérieures au 31 mars légal).
- **Définir des priorités** entre salariés en cas de demandes concurrentes.
- **Prévoir des modalités** de planification et de validation des reports.
- **Étendre** les cas de report autorisés au-delà du minimum légal.

Ce qu'une convention collective ne peut pas faire :

- **Interdire purement et simplement** le report des congés légaux.
- **Supprimer le droit** au report pour maladie, accident, maternité.
- **Imposer des conditions** plus restrictives que la loi.
- **Prévoir la perte** automatique des droits en cas d'empêchement légal.
- **Déroger** aux dispositions d'ordre public du Code du travail.

Conséquences pratiques :

- Toute clause interdisant le report dans les **cas légaux** est **réputée non écrite**.
- Le salarié peut **invoquer directement** la loi contre une clause conventionnelle défavorable.
- L'employeur doit **appliquer le droit légal** même si la convention collective prévoit le contraire.

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

- **Vérifier scrupuleusement** que toute clause conventionnelle respecte les **droits impératifs** du Code du travail.
- **Éviter** les interdictions générales et absolues de report dans les conventions.
- **Prévoir des procédures claires** d'information et de planification des congés.
- **Organiser** un suivi rigoureux des soldes et des droits au report.
- **Former les RH** aux distinctions entre reports légaux (obligatoires) et conventionnels (négociables).

En cas de clause litigieuse :

- **Solliciter un avis juridique** spécialisé avant application.
- **Privilégier l'application** des dispositions légales les plus favorables.
- **Documenter** les situations d'empêchement pour justifier les reports.
- **Négocier des avenants** pour corriger les clauses non conformes.

Recommandations pour la négociation :

- **Améliorer** les droits légaux plutôt que de les restreindre.
- **Prévoir des délais** de report plus généreux (ex: jusqu'au 31 mars N+2).
- **Organiser** la planification collective des congés et reports.
- **Inclure** des mécanismes de résolution des conflits de dates.

Cadre juridique

- **Article L.233-8** du Code du travail : **obligation de prise** des congés dans l'année, avec report possible jusqu'au **31 mars** de l'année suivante.
- **Article L.233-11** : **report obligatoire** en cas de maladie pendant les congés.
- **Article L.233-4** : **droit fondamental** à 26 jours ouvrables de congé annuel.
- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice** du Luxembourg : **interdiction** de priver un salarié de son droit au report en cas d'empêchement légal.
- **Principe de faveur** : les conventions collectives **ne peuvent déroger** aux dispositions impératives au **détriment** du salarié.
- **Directive européenne 2003/88/CE** : droit fondamental au congé annuel payé et au report en cas d'empêchement.
- **Contrôle de l'ITM** : vérification de la conformité des clauses conventionnelles au droit impératif.

Principe fondamental : une convention collective **ne peut jamais priver** un salarié de son droit au report des congés pour cause de **maladie, accident, maternité** ou empêchement légal. Toute clause contraire serait **réputée non écrite et inopposable**. Les partenaires sociaux peuvent **améliorer** ces droits mais **jamais les restreindre** en dessous du minimum légal impératif.

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.