

L'employeur peut-il imposer un congé en cas de suspension d'activité de l'entreprise ?

Réponse courte

Non, l'employeur ne peut pas imposer unilatéralement la prise de congés payés aux salariés en cas de suspension d'activité de l'entreprise, sauf **accord exprès du salarié** ou disposition conventionnelle spécifique. Le respect d'un **délai de prévenance d'au moins un mois** est obligatoire, sauf circonstances exceptionnelles prévues par une convention collective.

En cas de **chômage partiel autorisé**, l'employeur ne peut pas imposer la prise de congés payés pendant cette période. Les congés déjà validés avant la suspension d'activité **restent valables**, sauf accord pour leur report. Toute décision unilatérale expose l'employeur à des sanctions et à la **nullité de la décision**.

Définition

La **suspension d'activité de l'entreprise** désigne l'arrêt temporaire de tout ou partie de l'activité économique, résultant d'événements tels que des **difficultés économiques**, des travaux, des sinistres, des grèves ou des circonstances exceptionnelles (cas de force majeure). Cette situation n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, mais a des conséquences importantes sur l'exécution de la prestation de travail et la gestion des droits à congé des salariés.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il imposer des congés payés aux salariés en cas de suspension d'activité de l'entreprise au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne peut pas imposer unilatéralement la prise de congés payés aux salariés en cas de suspension d'activité de l'entreprise, sauf accord exprès du salarié ou disposition conventionnelle spécifique. Le respect d'un délai de prévenance d'au moins un mois est obligatoire selon l'article L.233-10 du Code du travail.

Peut-on imposer des congés payés pendant une période de chômage partiel autorisé ?

Non, en cas de chômage partiel dûment autorisé par le Comité de conjoncture, l'employeur ne peut pas imposer la prise de congés payés pendant les périodes de chômage partiel. Cette interdiction est confirmée par la jurisprudence constante, notamment l'arrêt de la Cour supérieure de justice du 12 mai 2021.

Quelles sanctions risque l'employeur qui impose unilatéralement des congés en cas de suspension d'activité ?

L'employeur qui impose unilatéralement des congés risque des contestations devant le tribunal du travail, des sanctions administratives de l'ITM, et la nullité de sa décision. Il est donc impératif de privilégier la négociation et d'obtenir l'accord des salariés avant toute modification des dates de congés.

Quelles sont les conditions pour modifier les dates de congés lors d'une suspension d'activité ?

Pour modifier les dates de congés lors d'une suspension d'activité, l'employeur doit obtenir l'accord écrit du salarié, respecter un délai de prévenance d'au moins un mois, et consulter la délégation du personnel. La suspension d'activité ne constitue pas en soi une circonstance permettant de déroger à ces obligations légales.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'employeur **ne peut jamais imposer unilatéralement** la prise de congés payés aux salariés en raison d'une suspension d'activité, sauf **accord exprès du salarié** ou disposition conventionnelle spécifique.

L'**article L.233-10 du Code du travail** prévoit que la fixation des dates de congé relève certes de l'employeur, mais impose le respect strict d'un **délaï de prévenance d'au moins un mois**, sauf circonstances exceptionnelles ou accord collectif plus favorable.

Règle fondamentale : La suspension d'activité, même imprévue, ne constitue **pas en soi une circonstance** permettant de déroger à ce délai légal, sauf si la convention collective applicable le prévoit expressément.

Chômage partiel : En cas de chômage partiel dûment autorisé par le Comité de conjoncture, l'employeur **ne peut pas imposer la prise de congés payés** pendant les périodes de chômage partiel, conformément à la jurisprudence constante.

Modalités pratiques

Procédures obligatoires :

- **Obtenir l'accord écrit** du salarié pour toute modification unilatérale des dates de congé
- **Consulter la délégation du personnel** en cas de suspension d'activité
- **Informers les salariés par écrit** des modalités envisagées avec délai suffisant

En cas de chômage partiel :

- Respecter la procédure prévue par les **articles L.511-1 et suivants du Code du travail**
- **Ne pas substituer** le chômage partiel à la prise de congés payés
- Maintenir les congés déjà validés, sauf accord contraire du salarié

Sanctions encourues : La modification unilatérale expose l'employeur à :

- Risque de contestation devant le tribunal du travail
- Sanctions administratives de l'**ITM**
- Nullité de la décision d'imposition des congés

Pratiques et recommandations

Privilégier la négociation :

- Proposer aux salariés d'**avancer ou de reporter** leurs congés, sans l'imposer
- Rechercher des **accords individuels ou collectifs** avant toute décision
- **Documenter par écrit** tout accord relatif à la prise de congés pendant la suspension

Communication transparente :

- Informer **régulièrement** les représentants du personnel et les salariés
- Expliquer les **raisons de la suspension** d'activité
- Présenter les **alternatives possibles** (chômage partiel, congés volontaires, etc.)

Précautions juridiques :

- Solliciter l'avis de l'**ITM** en cas de doute
- Consulter un **conseil juridique spécialisé** pour les situations complexes
- Vérifier les **dispositions conventionnelles** applicables

Cadre juridique

Textes principaux :

- **Article L.233-10 du Code du travail** : fixation des dates de congé et délai de prévenance obligatoire
- **Articles L.511-1 et suivants du Code du travail** : procédure de chômage partiel
- **Jurisprudence constante** confirmant l'interdiction d'imposer des congés payés sans accord du salarié

Jurisprudence de référence :

- Cour supérieure de justice, arrêt du 12 mai 2021 (n° 45/21) : interdiction d'imposer des congés payés pendant le chômage partiel sans accord
- Principe établi que le **chômage partiel ne fait pas partie des cas de report** de congés autorisés par le Code du travail

Dispositions conventionnelles : Les conventions collectives peuvent prévoir des modalités spécifiques, mais ne peuvent pas déroger aux droits fondamentaux des salariés.

Attention : L'imposition unilatérale de congés payés en cas de suspension d'activité expose l'employeur à des **sanctions administratives** et à la **nullité de la décision**. Il est impératif de respecter le délai de prévenance et d'obtenir l'accord du salarié ou de s'appuyer sur une disposition conventionnelle expresse.

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.