Les congés peuvent-ils être fixés par roulement dans une petite structure ?

Réponse courte

Oui, les congés peuvent être fixés par roulement dans une petite structure au Luxembourg. L'employeur a la possibilité d'organiser la prise des congés annuels selon un **calendrier prédéfini**, à condition de respecter les droits des salariés, de **consulter préalablement** les salariés ou leurs représentants, et de tenir compte, dans la mesure du possible, de leurs souhaits et situations particulières.

La fixation par roulement doit être **justifiée par des impératifs objectifs** liés à l'organisation du travail et ne doit pas priver les salariés de leur droit effectif au congé annuel. L'ordre des départs doit être **communiqué par écrit**, et toute modification doit être motivée par des circonstances exceptionnelles. L'employeur doit également **veiller à la prise effective** de tous les congés dans l'année de référence.

Définition

La **fixation des congés par roulement** consiste à organiser la prise des congés annuels des salariés selon un **calendrier prédéfini**, établi par l'employeur, afin d'assurer la continuité de l'activité économique. Cette méthode d'organisation est fréquemment utilisée dans les entreprises de petite taille où la présence simultanée de tous les salariés n'est pas compatible avec les **nécessités de service**, les contraintes opérationnelles ou la bonne marche de l'établissement (continuité de service, seuils d'effectifs minimum, etc.).

Questions fréquentes

L'employeur peut-il imposer un roulement des congés dans une petite entreprise au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut organiser les congés par roulement dans une petite structure, à condition de respecter les droits des salariés, de consulter préalablement les salariés ou leurs représentants, et de justifier cette organisation par des impératifs objectifs liés aux nécessités de service.

Que se passe-t-il si l'employeur impose un roulement sans consultation préalable ?

L'employeur qui impose un roulement sans consultation préalable ou sans justification objective s'expose à une contestation du salarié et à une éventuelle condamnation pour violation du droit au congé. La concertation et la transparence sont essentielles pour la validité du système.

Quel délai de prévenance l'employeur doit-il respecter pour les congés par roulement ?

L'employeur doit informer les salariés du calendrier des congés par roulement au minimum un mois avant le début de la période de congé concernée, selon l'article L.233-10 du Code du travail luxembourgeois. Cette information doit être communiquée par écrit.

Quelles sont les conditions obligatoires pour fixer les congés par roulement ?

L'employeur doit justifier le roulement par des impératifs objectifs, consulter obligatoirement les salariés même sans délégation du personnel, informer par écrit avec un délai minimum d'un mois, et tenir compte dans la mesure du possible des souhaits et situations particulières des salariés.

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

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, l'employeur dispose du **pouvoir d'organiser la prise des congés annuels**, sous réserve du respect strict des droits des salariés et des procédures prévues par le Code du travail.

Conditions de validité du roulement :

- **Justification objective** : Le recours au roulement doit être justifié par des impératifs objectifs liés à l'organisation du travail
- **Consultation obligatoire** : Tenir compte, dans la mesure du possible, des souhaits des salariés et des nécessités du service
- **Situations particulières** : Considérer les situations spécifiques (salariés ayant des enfants en âge scolaire, contraintes familiales, etc.)
- **Droit effectif** : Ne peut avoir pour effet de priver les salariés de la possibilité de bénéficier effectivement de leur congé annuel

Limites légales : Le roulement ne peut pas porter atteinte au **droit fondamental** au repos annuel et doit respecter les **26 jours ouvrables minimum** par salarié à temps plein.

Modalités pratiques

Procédure d'information :

- Informer les salariés du calendrier des congés par roulement **suffisamment à l'avance**
- **Délai minimum d'un mois** avant le début de la période de congé concernée (article L.233-10 du Code du travail)
- **Communication par écrit** et affichage sur le lieu de travail

Consultation obligatoire :

- **Consultation préalable** des salariés ou de leurs représentants obligatoire
- Même dans les petites structures **dépourvues de délégation du personnel**
- Recherche de **solutions consensuelles** en cas de conflit

Modifications ultérieures :

- Toute modification du calendrier doit être **motivée par des circonstances exceptionnelles**
- **Notification dans les meilleurs délais** aux salariés concernés
- Respect du délai de prévenance sauf cas de force majeure

Garanties minimales :

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

- Chaque salarié doit bénéficier d'**au moins deux semaines de congé continu** entre le 1er mai et le 31 octobre
- Sauf **demande expresse contraire** du salarié

Pratiques et recommandations

Formalisation recommandée :

- **Note de service** ou règlement interne précisant la procédure de fixation des congés par roulement
- **Critères objectifs** clairement définis (ancienneté, situation familiale, contraintes de service)
- **Transparence** sur les modalités de répartition

Dialogue social :

- **Privilégier le dialogue** et la recherche de solutions consensuelles
- En cas de désaccord persistant, l'employeur tranche sous réserve du **contrôle du juge**
- **Flexibilité raisonnable** pour tenir compte des situations particulières

Documentation :

- **Conserver une trace écrite** des échanges et décisions relatives à la fixation des congés
- **Justifier les décisions** prises pour prévenir tout litige ultérieur
- **Suivi de la prise effective** des congés par chaque salarié

Bonnes pratiques :

- **Rotation équitable** des périodes de congé d'une année sur l'autre
- **Prise en compte des contraintes familiales** (vacances scolaires, etc.)
- **Planification pluriannuelle** pour éviter les déséquilibres

Cadre juridique

Textes de référence :

- **Articles L.233-10 à L.233-13 du Code du travail luxembourgeois** : fixation des congés annuels
- **Article L.233-4** : droit au congé annuel de 26 jours ouvrables
- **Principe général** : pouvoir d'organisation de l'employeur sous réserve du respect des droits des salariés

Jurisprudence nationale :

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

- **Confirmation de la possibilité** pour l'employeur d'imposer un roulement
- **Sous réserve du respect** des droits des salariés et des obligations de consultation
- **Contrôle judiciaire** : l'organisation des congés ne doit pas porter atteinte au droit fondamental au repos annuel

Proportionnalité :

- Toute restriction doit être **justifiée par des nécessités réelles** et proportionnées de l'entreprise
- **Équilibre** entre les contraintes organisationnelles et les droits individuels
- **Contrôle possible** par l'ITM et les tribunaux

Attention : L'employeur qui impose un roulement **sans consultation préalable** ou **sans justification objective** s'expose à une contestation du salarié et à une éventuelle condamnation pour violation du droit au congé. La **concertation** et la **transparence** sont essentielles pour la validité du système de roulement.

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.