

Le salarié peut-il faire valoir un usage en matière de période de congé ?

Réponse courte

Oui, un salarié peut faire valoir un usage en matière de période de congé au Luxembourg si la pratique répond aux **trois conditions cumulatives** de **constance, fixité et généralité**. La pratique doit être suivie de façon répétée et stable sur **plusieurs années**, concerner une période ou des modalités identiques, et bénéficier à **l'ensemble des salariés** ou à une catégorie déterminée.

Le salarié doit **apporter la preuve** de l'existence de cet usage. Si l'usage n'a pas été **valablement dénoncé** par l'employeur (préavis raisonnable, notification individuelle), le salarié peut **exiger le respect** de la période de congé pratiquée antérieurement.

Définition

Un usage en droit du travail luxembourgeois désigne une **pratique constante, fixe et générale**, instaurée au sein d'une entreprise, conférant des avantages aux salariés au-delà des prescriptions légales ou contractuelles. En matière de période de congé, un usage peut consister en **l'octroi régulier** de congés à une période déterminée de l'année ou selon des modalités particulières, dès lors que cette pratique s'est imposée dans la durée et dans des conditions précises.

Questions fréquentes

Combien de temps faut-il pour qu'une pratique devienne un usage opposable ?

Selon la jurisprudence de la Cour supérieure de justice, une pratique répétée sur deux années consécutives peut suffire pour constituer un usage opposable, à condition que les critères de constance, fixité et généralité soient également respectés.

Comment un employeur peut-il supprimer un usage de congé établi ?

L'employeur doit procéder à une dénonciation valable de l'usage en respectant un préavis raisonnable, une notification individuelle aux salariés concernés et une information collective. En l'absence de dénonciation régulière, l'usage continue de s'appliquer et le salarié peut exiger le respect de la période de congé pratiquée antérieurement.

Qu'est-ce qu'un usage en matière de période de congé au Luxembourg ?

Un usage en matière de période de congé est une pratique constante, fixe et générale instaurée au sein d'une entreprise, qui consiste en l'octroi régulier de congés à une période déterminée ou selon des modalités particulières. Cette pratique doit s'être imposée dans la durée et conférer des avantages aux salariés au-delà des prescriptions légales.

Quelles sont les conditions pour qu'un salarié puisse faire valoir un usage de congé ?

Trois conditions cumulatives doivent être réunies : la constance (pratique répétée sans interruption sur plusieurs années), la fixité (période ou modalités identiques à chaque occurrence), et la généralité (bénéfice à l'ensemble des salariés ou à une catégorie déterminée). Le salarié doit également apporter la preuve de l'existence de cet usage.

Conditions d'exercice

Pour qu'un salarié puisse faire valoir un usage relatif à la période de congé, **trois conditions cumulatives** doivent être réunies selon la jurisprudence établie :

- **Constance** : la pratique doit avoir été suivie de manière **répétée et sans interruption** sur une période significative. Le paiement de **deux années consécutives** peut suffire selon la Cour supérieure de justice (arrêt 15/01/2015, 40682)
- **Fixité** : l'usage doit présenter un caractère **déterminé et stable**. La période ou les modalités de prise de congé doivent être **identiques** à chaque occurrence
- **Généralité** : l'usage doit bénéficier à **l'ensemble des salariés** ou à une **catégorie déterminée**, non à des cas isolés

La **preuve de l'existence** de l'usage incombe au salarié qui l'invoque, par tout moyen (témoignages, documents internes, bulletins de paie).

Modalités pratiques

Lorsqu'un salarié estime qu'un usage existe, il doit en **informer l'employeur** et, en cas de contestation, apporter la preuve des éléments constitutifs. L'employeur peut contester l'existence de l'usage ou démontrer qu'il a été **valablement dénoncé**.

La **dénonciation d'un usage** doit respecter :

- Un **préavis raisonnable**
- Une **notification individuelle** aux salariés concernés
- Une **information collective**

En l'absence de dénonciation régulière, l'usage continue de s'appliquer. Toutefois, l'usage **ne peut prévaloir** sur une disposition impérative de la loi ou d'une convention collective plus favorable.

Pratiques et recommandations

- **Formaliser par écrit** toute pratique récurrente relative à la période de congé pour éviter la cristallisation d'un usage non souhaité
- En cas de volonté de modifier un usage, procéder à une **dénonciation claire et motivée** avec un délai de prévenance suffisant
- **Inform** les salariés de leurs droits et des éventuelles évolutions des pratiques internes
- **Documenter** les justifications des décisions pour éviter qu'elles soient interprétées comme des usages
- Vérifier les dispositions plus favorables des **conventions collectives applicables**

Cadre juridique

- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice** : définition des critères de constance, fixité et généralité (notamment arrêts 15/01/2015, 40682 et 03/06/2015, 39981)
- **Articles L.233-10** et suivants du Code du travail : encadrement de la prise de congé sans exclure l'application d'usages plus favorables
- **Principes jurisprudentiels** : procédure de dénonciation avec information préalable et délai de prévenance
- **ITM** compétente pour arbitrer en cas de litige sur l'existence ou la validité d'un usage

L'employeur qui souhaite modifier une pratique relative à la période de congé doit **impérativement respecter** la procédure de dénonciation de l'usage, sous peine de voir le salarié légitimement exiger le **maintien de l'avantage** acquis par la répétition de la pratique.

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.