

# La direction peut-elle fixer des périodes de congé obligatoires par service ?

## Réponse courte

La direction peut fixer des périodes de congé obligatoires par service, à condition de consulter préalablement la délégation du personnel lorsqu'elle existe, et de respecter un délai de prévenance d'au moins un mois avant le début de la période imposée. Cette consultation n'est pas contraignante mais doit être effective et préalable à toute décision.

L'employeur doit également tenir compte, dans la mesure du possible, des situations individuelles des salariés et ne peut pas imposer de congé sans solde sans l'accord exprès du salarié. La période de congé obligatoire ne doit pas priver les salariés de leur congé annuel minimum légal de 26 jours ouvrables.

## Définition

La fixation de périodes de congé obligatoires par service désigne la pratique par laquelle l'employeur impose à tout ou partie des salariés d'un service de prendre leurs congés annuels durant une période déterminée, généralement en raison de nécessités organisationnelles, de fermetures annuelles ou de baisse d'activité. Cette mesure s'inscrit dans le cadre de la gestion du temps de travail et de l'organisation des congés payés, tels que prévus par le Code du travail luxembourgeois.

## Questions fréquentes

### La consultation de la délégation du personnel est-elle contraignante pour fixer des congés obligatoires ?

Non, l'avis de la délégation du personnel n'est pas contraignant, mais la consultation doit être effective et préalable à toute décision. Cette consultation est obligatoire selon l'article L. 233-5 du Code du travail luxembourgeois.

### La direction peut-elle imposer des congés collectifs à tous les salariés d'un service au Luxembourg ?

Oui, la direction peut fixer des périodes de congé obligatoires par service, à condition de consulter préalablement la délégation du personnel (si elle existe) et de respecter un délai de prévenance d'au moins un mois avant le début de la période imposée.

### Que se passe-t-il si un salarié n'a pas assez de jours de congé pour la période obligatoire ?

Si un salarié ne dispose pas d'un solde de congés suffisant, l'employeur ne peut pas l'obliger à prendre un congé sans solde, sauf accord exprès du salarié. L'employeur doit tenir compte des situations individuelles particulières.

### Quelles sont les conditions à respecter pour imposer des congés collectifs ?

L'employeur doit consulter la délégation du personnel avant toute décision, notifier les salariés avec un préavis d'au moins un mois, s'assurer que les salariés disposent d'un solde de congés suffisant, et ne pas priver les salariés de leur congé annuel minimum de 26 jours ouvrables.

## Conditions d'exercice

L'employeur dispose du pouvoir d'organiser la prise des congés annuels, sous réserve du respect des intérêts des salariés et des dispositions légales. Il peut imposer des périodes de congé collectives à condition de consulter préalablement la délégation du personnel, lorsqu'elle existe, conformément à l'article L.233-5 du Code du travail. L'avis de la délégation n'est pas contraignant, mais la consultation doit être effective et préalable à toute décision. L'employeur doit également tenir compte, dans la mesure du possible, des souhaits individuels des salariés, notamment en ce qui concerne les obligations familiales ou les situations particulières.

La fixation de périodes de congé obligatoires ne doit pas avoir pour effet de priver les salariés de la possibilité de prendre leur congé annuel minimum de 26 jours ouvrables, tel que prévu à l'article L.233-4 du Code du travail. Toute décision d'imposer des congés doit être notifiée aux salariés avec un préavis suffisant, généralement d'au moins un mois, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées.

## Modalités pratiques

La direction qui souhaite instaurer des périodes de congé obligatoires doit procéder comme suit :

- Informer et consulter la délégation du personnel sur le projet de fermeture ou d'imposition de congés collectifs, en précisant la durée, la période concernée et les services impactés.
- Communiquer la décision définitive aux salariés concernés par écrit, en respectant un délai de prévenance d'au moins un mois avant le début de la période imposée.
- S'assurer que la période de congé obligatoire n'excède pas le solde de congés annuels légaux ou contractuels des salariés concernés. Si un salarié ne dispose pas d'un solde suffisant, l'employeur ne peut pas l'obliger à prendre un congé sans solde, sauf accord exprès du salarié.
- Prendre en considération les situations individuelles particulières (maladie, maternité, obligations familiales) et prévoir des modalités de report ou d'adaptation si nécessaire.
- Mentionner, le cas échéant, les périodes de fermeture collective dans le règlement d'ordre intérieur ou dans une note de service accessible à l'ensemble du personnel.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de planifier les périodes de congé obligatoires en début d'année et d'en informer les salariés le plus tôt possible afin de limiter les contraintes organisationnelles et les contestations. La transparence sur les motifs (baisse d'activité, maintenance, fermeture annuelle) favorise l'acceptation par les équipes. Il convient d'éviter d'imposer la totalité des congés annuels sur une seule période, afin de permettre aux salariés de disposer d'une certaine flexibilité pour la prise du reste de leurs congés.

En cas de désaccord avec un salarié, il est conseillé de rechercher une solution amiable, notamment en cas de contraintes familiales ou de situations médicales particulières. Toute décision unilatérale doit être motivée et documentée pour prévenir d'éventuels litiges.

## Cadre juridique

La fixation des périodes de congé obligatoire par service est encadrée par les articles [L.233-4](#) à [L.233-7](#) du Code du travail luxembourgeois. L'article [L.233-5](#) impose la consultation préalable de la délégation du personnel pour toute décision collective relative à la prise de congés. La jurisprudence luxembourgeoise confirme le pouvoir d'organisation de l'employeur, sous réserve du respect des droits fondamentaux des salariés et de l'obligation de consultation. Les modalités de notification et de préavis sont précisées par la pratique administrative et les conventions collectives applicables.

L'employeur qui impose des périodes de congé obligatoires sans consultation préalable de la délégation du personnel ou sans respecter le délai de prévenance s'expose à des contestations et à des sanctions. Il est essentiel de formaliser chaque étape par écrit et de conserver les preuves de consultation et d'information.

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.