

# L'employeur peut-il restreindre la prise de congés pendant la période d'inventaire ?

## Réponse courte

Il est possible de restreindre la prise de congés payés pendant la période d'inventaire, à condition de respecter certaines règles : l'employeur doit consulter préalablement la délégation du personnel, informer les salariés au moins un mois à l'avance, et motiver la restriction par des nécessités de service. La période concernée doit être clairement définie et communiquée par écrit.

L'employeur ne peut pas revenir unilatéralement sur un congé déjà accordé sans l'accord du salarié, sauf en cas de force majeure. Il doit également garantir à chaque salarié le droit à un congé principal d'au moins deux semaines consécutives dans l'année, même en cas de restriction pendant l'inventaire.

## Définition

La **période d'inventaire** désigne la phase durant laquelle l'entreprise procède aux opérations de comptage, de vérification et de valorisation de ses stocks, généralement en fin d'exercice comptable. Cette période peut engendrer des contraintes organisationnelles nécessitant la présence de certains salariés, d'où la question de la possibilité pour l'employeur de restreindre la prise de **congés payés** pendant cette période.

## Questions fréquentes

### Comment formaliser la restriction de congés pendant la période d'inventaire ?

La restriction doit être intégrée dans le règlement interne avec validation de la délégation du personnel, communiquée par écrit aux salariés avec un préavis d'un mois minimum, et toutes les consultations doivent être documentées pour sécuriser juridiquement la mesure.

### L'employeur peut-il annuler un congé déjà accordé pour cause d'inventaire ?

Non, l'employeur ne peut pas revenir unilatéralement sur un congé déjà accordé sans l'accord du salarié, sauf en cas de force majeure dûment justifiée. Toute modification nécessite l'accord express du salarié concerné.

### Peut-on interdire les congés payés pendant la période d'inventaire au Luxembourg ?

Oui, l'employeur peut restreindre la prise de congés payés pendant la période d'inventaire, à condition de respecter certaines règles : consulter préalablement la délégation du personnel, informer les salariés au moins un mois à l'avance, et motiver la restriction par des nécessités de service.

### Quelles sont les conditions pour restreindre les congés pendant l'inventaire ?

L'employeur doit consulter la délégation du personnel avant toute décision, respecter un délai de prévenance d'au moins un mois, définir clairement la période concernée, et garantir à chaque salarié son droit à un congé principal d'au moins deux semaines consécutives dans l'année.

## Conditions d'exercice

- L'article L.233-10 du **Code du travail** permet à l'employeur de fixer les périodes de congé **en tenant compte des nécessités du service**, à condition de **consulter préalablement la délégation du personnel**.
- La consultation doit intervenir **avant toute décision définitive** sur les périodes de congé ou leur restriction, et non après simple information ou validation.
- L'employeur doit respecter un **délai de prévenance minimal** : le salarié doit être informé **au moins un mois à l'avance** de la période fixée ou modifiée, sauf circonstances exceptionnelles.
- Toute **modification ou suppression d'un congé déjà accordé** nécessite **l'accord du salarié**, sauf en cas de **force majeure dûment justifiée**.
- Il est interdit de priver un salarié de son **droit à un congé principal d'au moins deux semaines consécutives**, sauf **demande expresse du salarié**.

## Modalités pratiques

- La restriction de congés pendant l'inventaire doit être **préalablement discutée avec la délégation du personnel**, avec compte rendu écrit de la consultation.
- Les périodes concernées doivent être **précisées clairement**, idéalement en début d'année, dans un document écrit (plan de congés, note de service, règlement interne).
- L'employeur doit notifier aux salariés la période durant laquelle les congés sont limités, en respectant un **préavis d'un mois minimum**.
- En cas de demande de congé durant la période d'inventaire, l'employeur peut refuser, à condition de respecter les **délais de réponse** prévus à l'article L.233-10 et de ne pas porter atteinte aux droits fondamentaux du salarié.

## Pratiques et recommandations

- Intégrer la **période d'inventaire et les restrictions associées** dans le **règlement interne**, avec validation formelle par la délégation du personnel.
- Assurer une **planification anticipée des congés**, en concertation avec les équipes concernées.
- S'assurer que **tous les salariés puissent bénéficier de leur congé principal de deux semaines consécutives** dans l'année, hors période restreinte.
- **Documenter toutes les consultations** et communications pour sécuriser juridiquement la mesure.
- Prévoir des modalités spécifiques pour les salariés bénéficiant de congés imposés par d'autres régimes (congés d'ancienneté, temps partiel, horaires flexibles, etc.).

## Cadre juridique

- **Article L.233-10 CT** : fixation des périodes de congé, consultation préalable obligatoire de la délégation du personnel, respect du délai de prévenance, interdiction de revenir unilatéralement sur un congé accepté sans accord du salarié, droit à un congé principal de deux semaines consécutives.
- Jurisprudence luxembourgeoise : la restriction à la prise de congé est admissible si elle repose sur des **motifs objectifs**, est **limitée dans le temps**, **proportionnée** et **ne compromet pas le droit effectif au repos annuel**.

Toute restriction de congés décidée unilatéralement, sans consultation préalable de la délégation du personnel ou sans respect du délai de prévenance, est susceptible d'être **sanctionnée par les juridictions du travail**. Le **droit au repos annuel** est un principe fondamental et protégé du droit du travail luxembourgeois.

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.