

Est-ce qu'une entreprise peut imposer la prise de congés pendant la fermeture annuelle au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, une entreprise peut imposer la prise de congés pendant la **fermeture annuelle** au Luxembourg, mais sous conditions strictes. L'employeur doit **informer les salariés** au plus tard pendant le **premier trimestre de l'année** et fixer cette période en **accord avec la délégation du personnel** ou, à défaut, avec les salariés concernés. La fermeture ne peut excéder la durée du **congé légal acquis** (26 jours ouvrables par an pour un temps plein).

Pour les salariés n'ayant pas suffisamment de congés acquis, la période leur est intégralement mise en compte comme congé légal selon l'article [L.233-10](#) du Code du travail. L'**égalité de traitement** entre salariés doit être respectée et aucun congé sans solde ne peut être imposé sans accord exprès du salarié.

Définition

La **fermeture annuelle** correspond à une période déterminée durant laquelle l'employeur suspend l'activité de l'entreprise ou d'un service, imposant aux salariés la prise de jours de **congé légal**. Cette pratique, également appelée **congé collectif**, vise à répondre à des nécessités économiques, organisationnelles ou saisonnières.

La clause de fermeture annuelle peut être insérée dans le **contrat de travail**, le **règlement interne** ou communiquée par note de service. Elle constitue une exception au principe général selon lequel le congé est fixé selon le désir du salarié, et doit respecter les droits individuels ainsi que les règles de fixation des congés prévues par le Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il procéder pour notifier la fermeture annuelle ?

L'employeur doit notifier la fermeture annuelle par écrit, soit individuellement à chaque salarié, soit par affichage accessible à tous. Cette notification doit intervenir au plus tard pendant le premier trimestre de l'année concernée et la période doit être fixée en concertation avec les représentants du personnel.

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

Selon l'article L.233-10 du Code du travail, si un salarié n'a pas suffisamment de congés acquis pour couvrir la fermeture annuelle, cette période lui est intégralement mise en compte comme congé légal. Aucun congé sans solde ne peut être imposé sans son accord exprès.

Quelles sont les conditions pour qu'une clause de fermeture annuelle soit valide ?

La clause de fermeture annuelle doit respecter plusieurs conditions : information des salariés au plus tard pendant le premier trimestre, accord avec la délégation du personnel ou les salariés, durée ne dépassant pas le congé légal acquis (26 jours ouvrables), et respect du principe d'égalité de traitement entre tous les salariés.

Une entreprise peut-elle imposer la prise de congés pendant sa fermeture annuelle au Luxembourg ?

Oui, une entreprise peut imposer la prise de congés pendant la fermeture annuelle au Luxembourg, mais sous conditions strictes. L'employeur doit informer les salariés au plus tard pendant le premier trimestre de l'année et fixer cette période en accord avec la délégation du personnel ou les salariés concernés.

Conditions d'exercice

La validité d'une clause de fermeture annuelle est subordonnée au respect de plusieurs conditions légales. L'employeur peut fixer la période de **congé collectif** à condition d'en informer les salariés **au plus tard pendant le premier trimestre de l'année concernée**, conformément aux dispositions du Code du travail.

La période de fermeture doit être fixée **en accord avec la délégation du personnel** ou, à défaut, avec les salariés concernés. Cette concertation est obligatoire et garantit le respect des droits collectifs. La durée de la fermeture ne peut excéder le nombre de jours de congé légal annuel, soit **26 jours ouvrables** pour un salarié à temps plein.

Le principe d'**égalité de traitement** entre salariés doit être respecté, et toute discrimination dans l'application de la fermeture annuelle est prohibée. Les situations particulières (temps partiel, nouveaux embauchés, absences justifiées) doivent être traitées de manière équitable.

Modalités pratiques

L'employeur doit notifier la période de fermeture annuelle **par écrit**, soit individuellement à chaque salarié, soit par voie d'**affichage** accessible à l'ensemble du personnel. Cette notification doit intervenir au plus tard pendant le **premier trimestre de l'année**.

Pour les salariés n'ayant pas acquis suffisamment de jours de congé pour couvrir la fermeture, l'article [L.233-10](#) du Code du travail prévoit que **cette période leur est intégralement mise en compte comme congé légal**. Aucun congé sans solde ne peut être imposé sans accord exprès du salarié.

En cas de **chevauchement avec des congés déjà accordés** ou d'absence justifiée (maladie, maternité), l'employeur doit adapter la période ou accorder un report des congés. Les salariés à **temps partiel** bénéficient du congé calculé au prorata de leur durée de travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la fermeture annuelle dans le **règlement interne** ou dans une note de service, en précisant les dates exactes et les modalités d'application. La **consultation préalable** de la délégation du personnel ou des représentants des salariés est obligatoire et doit être documentée.

L'affichage de la période de fermeture dans les locaux de l'entreprise constitue une preuve suffisante de l'information, à condition qu'il soit accessible à tous les salariés. Il convient d'anticiper les **situations particulières** (nouveaux embauchés, contrats à durée déterminée, absences justifiées) et de prévoir des solutions adaptées.

Toute modification ultérieure des dates de fermeture doit respecter le délai d'information du premier trimestre, sauf **accord individuel écrit** des salariés concernés. Il est essentiel de maintenir un dialogue social constructif pour éviter les contentieux.

Cadre juridique

- **Article L.233-1** du Code du travail : Durée minimale du congé légal annuel (26 jours ouvrables)
- **Article L.233-10** du Code du travail : Fixation des congés selon le désir du salarié et congés collectifs
- **Article L.233-9** du Code du travail : Principe de prise du congé durant l'année de calendrier
- **Article L.233-18** du Code du travail : Interdiction de renoncer au congé par indemnité compensatoire
- Dispositions relatives à l'information et la consultation des représentants du personnel
- Conventions collectives sectorielles (bâtiment, installateurs, plafonneurs-façadiers)

Important : La fermeture annuelle doit être fixée en concertation avec les représentants du personnel. L'employeur ne peut imposer unilatéralement des dates sans respecter les procédures d'information et de consultation. En cas de non-respect de ces obligations, l'entreprise s'expose à des recours devant les juridictions du travail pour imposition abusive de congés.

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.