

# L'employeur peut-il imposer des jours de repos fixes parmi les 8,5 jours conventionnels ?

## Réponse courte

Oui, l'article 22 de la CCT Banques 2024-2026 prévoit que des jours de repos peuvent être **fixés collectivement** sur avis de la **Commission Paritaire**. Les **8,5 jours de repos** annuels constituent un avantage conventionnel distinct du **congé annuel** de 26 jours. L'employeur peut, après consultation de la **délégation du personnel**, déterminer que certains de ces jours seront pris à des **dates imposées** (ponts, fermetures collectives).

L'employeur ne peut toutefois **pas fixer unilatéralement** la totalité des 8,5 jours sans passer par la **procédure paritaire**. Les modalités (nombre de jours fixés, dates, jours au libre choix) sont définies au **niveau de chaque établissement**. Le salarié conserve la possibilité de planifier une **partie des jours** selon ses préférences, en complément de ses congés annuels.

## Définition

Les jours de repos conventionnels jours de repos conventionnels sont 8,5 jours de congé supplémentaires accordés par la CCT Banques en plus du congé annuel légal. La **Commission Paritaire** est l'instance composée de représentants patronaux et syndicaux chargée d'émettre des avis sur l'application de la CCT. La **fixation collective** désigne la détermination par l'employeur, après consultation, de dates communes de prise de repos pour l'ensemble ou une partie du personnel.

## Questions fréquentes

### L'employeur peut-il imposer des jours de repos parmi les 8,5 jours conventionnels ?

Oui, l'article 22 de la CCT Banques 2024-2026 prévoit que des jours de repos peuvent être fixés collectivement sur avis de la Commission Paritaire et après consultation de la délégation du personnel. L'employeur ne peut pas fixer unilatéralement la totalité des 8,5 jours sans procédure paritaire.

### Le salarié garde-t-il une marge de planification sur ses jours de repos ?

Oui, le salarié conserve la possibilité de planifier une partie des jours selon ses préférences, en complément de ses congés annuels. La fixation collective ne couvre qu'une partie des 8,5 jours conventionnels, laissant une marge de manoeuvre individuelle pour la planification personnelle du repos.

### Les jours fixes sont-ils proratisés pour un salarié à temps partiel ?

Oui, les 8,5 jours de repos conventionnels sont proratisés au temps de travail pour les salariés à temps partiel. Cette proratisation s'applique de manière cohérente avec l'ensemble des dispositions de la CCT prévoyant des avantages proportionnels au temps de travail effectif.

### Quelle procédure pour imposer des jours de repos collectifs dans une banque ?

La procédure exige un avis de la Commission Paritaire et la consultation de la délégation du personnel. L'employeur doit documenter cet avis et la consultation. L'absence de cette procédure rendrait la fixation unilatérale contestable devant le tribunal du travail ou la Commission Paritaire.

### Quels jours sont typiquement fixés collectivement dans une banque ?

Les jours typiquement fixés sont les ponts (jours entre un férié et un weekend), les veilles de fêtes et les fermetures collectives. Le calendrier doit être communiqué dès le début de l'année civile pour permettre aux salariés d'organiser leurs congés personnels en tenant compte des dates imposées.

### Sur combien de jours sur les 8,5 l'employeur peut-il imposer des dates ?

Il est recommandé de limiter les jours fixés à une proportion raisonnable (par exemple 3 à 4 jours sur les 8,5) pour préserver la flexibilité individuelle du salarié. Les modalités précises sont définies au niveau de chaque établissement après avis de la Commission Paritaire.

## Conditions d'exercice

L'attribution et la fixation des jours de repos s'organisent comme suit.

Élément	Détail
Nombre total	8,5 jours par an
Nature	Congé conventionnel (distinct du congé légal)
Fixation collective	Possible sur avis de la Commission Paritaire
Consultation	Délégation du personnel impliquée
Décision unilatérale	Non autorisée sans procédure paritaire
Jours restants	Au libre choix du salarié
Temps partiel	Au prorata du temps de travail

## Modalités pratiques

La gestion des jours de repos implique les points suivants.

Élément	Détail
Calendrier	Établi en début d'année par l'employeur
Communication	Dates fixées communiquées aux salariés
Jours typiques	Ponts, veilles de fêtes, fermetures collectives
Solde libre	Jours non fixés planifiés par le salarié
Report	Selon les règles internes de l'établissement
Cumul	Possible avec le congé annuel et les jours fériés

## Pratiques et recommandations

**Communiquer le calendrier des jours fixés** dès le début de l'année civile permet aux salariés d'organiser leurs congés personnels en tenant compte des fermetures collectives et d'optimiser la répartition entre jours imposés et jours libres.

**Limiter le nombre de jours fixés** à une proportion raisonnable (par exemple 3 à 4 jours sur les 8,5) préserve la flexibilité individuelle du salarié tout en permettant à l'employeur d'organiser des fermetures collectives lors des périodes creuses.

**Documenter l'avis de la Commission Paritaire** et la consultation de la délégation du personnel sur les jours fixés collectivement constitue une précaution essentielle pour l'employeur, car l'absence de cette procédure rendrait la fixation unilatérale contestable.

## Cadre juridique

La fixation des jours de repos repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. 22 CCT Banques 2024-2026	Jours de repos (8,5 jours)
Art. 9 CCT Banques 2024-2026	Commission Paritaire
Art. 21 CCT Banques 2024-2026	Congé annuel (26 jours + suppléments)

Les 8,5 jours de repos conventionnels représentent un avantage significatif propre au secteur bancaire luxembourgeois. Combinés aux 26 jours de congé légal, aux jours supplémentaires liés à l'âge et aux jours fériés, ils portent le total des jours de repos à un niveau nettement supérieur à celui de la plupart des autres secteurs. La possibilité de fixation collective est un compromis entre les besoins organisationnels de la banque et la flexibilité individuelle du salarié.

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.