

Comment les conventions collectives peuvent-elles modifier les règles de congés ?

Réponse courte

Les conventions collectives peuvent modifier les règles de congés au Luxembourg **uniquement dans un sens plus favorable** au salarié. Elles peuvent ainsi accorder un nombre de jours de congé supérieur au minimum légal de **26 jours ouvrables**, instaurer des congés supplémentaires (ancienneté, événements familiaux élargis, etc.), ou améliorer les modalités d'accès, de prise, de report ou de **fractionnement des congés**. Toute disposition moins favorable que la loi serait nulle.

Pour que ces règles s'appliquent, la convention collective doit être en vigueur et applicable à l'entreprise concernée. Les employeurs doivent intégrer ces droits dans le règlement interne, informer les salariés, et veiller à ce que la gestion des congés respecte les dispositions conventionnelles. En cas de coexistence de plusieurs sources (loi, CCT, contrat), la **règle la plus favorable** au salarié s'applique.

Définition

Au Luxembourg, une **convention collective de travail (CCT)** est un accord écrit conclu entre une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés et une ou plusieurs organisations patronales ou employeurs individuels. Elle a pour objet de déterminer les conditions de travail et d'emploi, ainsi que les droits et obligations des parties contractantes. Les règles relatives aux congés peuvent faire l'objet de dispositions spécifiques dans une CCT, à condition de respecter les normes **impératives** fixées par le Code du travail.

Questions fréquentes

Comment les droits à congé prévus par une convention collective doivent-ils être communiqués aux salariés au Luxembourg ?

L'employeur est tenu d'intégrer les droits conventionnels dans le règlement interne de l'entreprise et d'informer individuellement chaque salarié de ses droits issus de la convention collective applicable. Toute modification ou dénonciation de la convention collective doit être communiquée sans délai aux salariés.

Où les employeurs peuvent-ils obtenir des éclaircissements sur l'interprétation d'une clause conventionnelle relative aux congés au Luxembourg ?

En cas de doute sur l'interprétation d'une clause conventionnelle relative aux congés, il est conseillé de solliciter l'avis des partenaires sociaux signataires de la convention collective ou de saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM). La traçabilité des droits à congé appliqués doit être assurée pour faciliter les audits sociaux.

Quelle règle s'applique lorsque la loi, une convention collective et un contrat individuel prévoient des droits à congé différents au Luxembourg ?

Le principe de faveur impose d'appliquer la règle la plus favorable au salarié, quel que soit son rang hiérarchique entre la loi, la convention collective et le contrat individuel. L'employeur doit donc identifier et appliquer la source la plus avantageuse pour chaque droit à congé.

Quels types d'améliorations une convention collective peut-elle apporter en matière de congés au Luxembourg ?

Une convention collective peut accorder des jours de congé supplémentaires (au-delà de 26 jours), instaurer des congés d'ancienneté, élargir les congés pour événements familiaux ou améliorer les modalités de report, de prise ou de fractionnement des congés. Toute disposition moins favorable que la loi est nulle.

Une convention collective peut-elle réduire le nombre de jours de congé annuel en dessous du minimum légal au Luxembourg ?

Non, les conventions collectives ne peuvent modifier les règles de congé que dans un sens plus favorable au salarié. Le minimum légal de 26 jours ouvrables par an ne peut en aucun cas être réduit par une disposition conventionnelle, toute clause contraire étant nulle de plein droit.

Conditions d'exercice

Les conventions collectives de travail encadrent les congés dans le respect du principe de faveur.

Critère	Règle applicable
Minimum légal	26 jours ouvrables par an — ne peut être réduit par la CCT
Dispositions plus favorables	Autorisées — jours supplémentaires, congés d'ancienneté, congés pour événements familiaux élargis
Clause moins favorable	Nulle de plein droit
Champ d'application	Tous les salariés couverts par la CCT, sauf stipulation expresse contraire
Concours de sources	La règle la plus favorable au salarié s'applique (loi, CCT, contrat individuel)

Modalités pratiques

L'application des règles conventionnelles sur les congés requiert plusieurs conditions cumulatives.

Élément	Détail
CCT en vigueur	Applicable à l'entreprise, déclarée d'obligation générale ou conventionnellement étendue
Modalités d'octroi	Procédure de demande, délais de prévenance, règles de report ou de fractionnement précisés par la CCT
Intégration au règlement interne	Obligatoire — les employeurs doivent adapter leur règlement aux droits conventionnels
Information des salariés	Information individuelle de chaque salarié sur ses droits conventionnels
Renouvellement/dénonciation	Toute modification doit être communiquée sans délai aux salariés

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de procéder à une **analyse régulière** des CCT applicables afin d'identifier les éventuelles améliorations conventionnelles en matière de congés. Toute modification législative ou conventionnelle doit être communiquée sans délai aux salariés.

Les responsables RH doivent **s'assurer** que les systèmes de gestion des congés intègrent correctement les droits conventionnels, notamment en cas de renouvellement ou de dénonciation de la CCT.

En cas de doute sur l'interprétation d'une clause conventionnelle relative aux congés, il est conseillé de **solliciter l'avis** des partenaires sociaux signataires ou, le cas échéant, de saisir l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

Veiller à la traçabilité des droits à congés appliqués pour chaque salarié, notamment lors des audits sociaux ou des contrôles de l'[ITM](#).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-1 et s.	Congé annuel payé — minimum légal de 26 jours ouvrables
Art. L.161-1	Objet et champ d'application des conventions collectives de travail
Art. L.162-1 et s.	Procédure de négociation et conclusion des CCT
Art. L.162-12	Contenu obligatoire des CCT — conditions de travail

Veillez à actualiser systématiquement les droits à congés lors de l'entrée en vigueur ou du renouvellement d'une convention collective, afin d'éviter tout risque de contentieux individuel ou collectif.

Voir aussi

- [Conditions légales pour bénéficier du congé annuel](#)
- [Congé extraordinaire pour motif personnel et ses conditions](#)

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.