

Peut-on imposer un ordre hiérarchique pour planifier les congés annuels ?

Réponse courte

Il n'est pas possible d'imposer un ordre **strictement hiérarchique** pour la planification des congés annuels au Luxembourg. L'ordre de départ doit être déterminé de manière **équitable**, en tenant compte de critères objectifs tels que les charges de famille, l'ancienneté ou la présence d'enfants en âge scolaire.

L'ordre hiérarchique peut être pris en compte **à titre accessoire**, mais ne peut jamais constituer le seul critère. L'employeur est tenu de consulter préalablement les salariés ou leurs représentants lors de l'établissement du calendrier des congés. Toute décision unilatérale fondée uniquement sur la hiérarchie expose l'employeur à un risque de contestation pour non-respect du **principe d'égalité de traitement**, conformément à l'article L.233-10 du Code du travail.

Définition

Le **congé annuel payé** est un droit individuel reconnu à chaque salarié, consistant en une période de repos légalement fixée à au moins **26 jours ouvrables** par année civile pour un salarié à temps plein (art. L.233-4). La planification des congés annuels relève de l'organisation interne de l'entreprise, sous réserve du respect des droits fondamentaux du salarié et des dispositions légales spécifiques prévues par le Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

À quel moment le calendrier prévisionnel des congés annuels doit-il être communiqué aux salariés ?

Le calendrier prévisionnel des congés doit être notifié au plus tard au cours du premier trimestre de l'année de référence. Si un salarié en fait la demande, son congé doit être fixé au moins un mois à l'avance, afin de lui permettre d'organiser sa vie privée.

L'employeur peut-il imposer un ordre strictement hiérarchique pour planifier les congés annuels au Luxembourg ?

Non, un ordre strictement hiérarchique ne peut pas être le seul critère de planification des congés annuels. L'ordre de départ doit être déterminé selon des critères objectifs tels que les charges de famille, la présence d'enfants en âge scolaire et l'ancienneté. Le rang hiérarchique n'est admis qu'à titre accessoire, conformément à l'article L.233-10 du Code du travail.

Quelle est la durée minimale du congé annuel payé pour un salarié à temps plein au Luxembourg ?

La durée minimale légale du congé annuel payé est de 26 jours ouvrables par année civile pour un salarié à temps plein, conformément à l'article L.233-4 du Code du travail. Des dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables peuvent porter ce minimum à la hausse, mais jamais en dessous.

Quelles sont les conséquences pour l'employeur qui impose un ordre hiérarchique exclusif pour les congés ?

Toute décision unilatérale fondée uniquement sur la hiérarchie expose l'employeur à un risque de contestation pour violation du principe d'égalité de traitement prévu par l'article L.241-1. Le salarié peut saisir le tribunal du travail pour obtenir réparation ou faire fixer ses dates de congé.

Quels critères légaux doivent être respectés pour établir l'ordre des départs en congé au Luxembourg ?

L'article L.233-10 retient comme critères prioritaires les charges de famille et la présence d'enfants en âge scolaire, auxquels s'ajoute l'ancienneté comme critère objectif reconnu. Une consultation préalable des salariés ou de la délégation du personnel est obligatoire avant l'établissement du calendrier des congés.

Conditions d'exercice

La loi encadre strictement les critères pouvant être utilisés pour déterminer l'ordre des départs en congé.

Critère	Statut légal
Charges de famille	Critère légal prioritaire (art. L.233-10)
Présence d'enfants en âge scolaire	Critère légal à prendre en compte
Ancienneté	Critère objectif reconnu
Rang hiérarchique	Admis uniquement à titre accessoire
Rang hiérarchique seul	Interdit — risque de violation de l'égalité de traitement
Consultation préalable	Obligatoire : salariés ou délégation du personnel

Modalités pratiques

L'employeur peut organiser la prise des congés annuels selon des modalités précises et documentées.

Étape	Exigence
Consultation	Salariés ou délégation du personnel avant établissement du calendrier
Calendrier prévisionnel	Notifié au plus tard au cours du premier trimestre de l'année
Délai d'information	Si le salarié le demande, le congé doit être fixé au moins un mois à l'avance
Critères documentés	Grille de critères objectifs formalisée et conservée
Désaccord persistant	Priorité aux obligations familiales et à l'ancienneté supérieure

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'établir une **procédure transparente et documentée** pour la planification des congés, intégrant un système de recueil des souhaits des salariés et une grille de critères objectifs.

L'ordre hiérarchique peut être pris en compte à titre accessoire, mais ne doit **jamais primer** sur les critères légaux tels que les charges de famille ou l'ancienneté.

La **communication du calendrier prévisionnel** des congés doit intervenir suffisamment à l'avance pour permettre aux salariés d'organiser leur vie privée, conformément à l'article [L.233-10](#).

En cas de désaccord persistant, la priorité doit être donnée aux salariés ayant des **obligations familiales** ou une ancienneté supérieure, sauf circonstances exceptionnelles dûment motivées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-4	Durée minimale du congé annuel : 26 jours ouvrables
Art. L.233-10	Fixation du congé selon les désirs du salarié et les besoins du service
Art. L.241-1	Égalité de traitement et non-discrimination

L'imposition d'un ordre hiérarchique exclusif pour la planification des congés annuels est contraire au droit luxembourgeois. Il est impératif de privilégier une approche équilibrée, fondée sur des critères objectifs et transparents, afin de prévenir tout risque de contentieux devant le tribunal du travail.

Voir aussi

- [Durée minimale et calcul du congé annuel légal](#)
- [Fixation des dates de congé annuel par l'employeur](#)

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.