Quelle règle s'applique si l'employeur refuse le congé estival d'un agent de sécurité ?

Réponse courte

Lorsque l'employeur refuse la demande de congé estival d'un agent de sécurité, l'article 30.5 de la CCT Gardiennage et Sécurité accorde au salarié un délai de **15 jours supplémentaires** pour introduire de nouvelles dates. Ce mécanisme suppose que l'agent a respecté la procédure initiale de demande de congé estival, à savoir une demande de minimum **10 jours consécutifs** déposée avant le **31 janvier** de l'année concernée.

L'employeur doit notifier sa réponse au plus tard le **15 mars**. Le refus ne constitue pas une suppression du droit au congé mais un report de la période demandée. Le salarié conserve son droit intégral au congé annuel, qui varie de **26 à 28 jours ouvrables** selon l'ancienneté. La demande de nouvelles dates s'effectue via l'**outil digitalisé** mis en place par l'employeur, selon les règles de décompte du congé applicables.

Définition

La procédure de congé estival dans le secteur du gardiennage est encadrée par l'article 30.5 de la **CCT Gardiennage et Sécurité** 2026-2027.

Elle prévoit un mécanisme spécifique de demande, réponse et **recours** en cas de refus, distinct de la procédure générale de demande de congé mensuel. Le délai supplémentaire de 15 jours constitue une garantie procédurale pour le salarié.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il motiver un refus de congé estival ?

Par écrit, en indiquant les raisons liées aux besoins du service et le critère de priorité retenu (CCT Gardiennage art. 30.4). Cette motivation prévient les contestations et facilite la recherche de dates alternatives par l'agent.

Dans quel délai un agent de sécurité doit-il proposer de nouvelles dates après un refus ?

Dans les 15 jours suivant la notification du refus de l'employeur (CCT Gardiennage art. 30.5). La demande s'effectue via l'outil digitalisé mis en place par l'employeur pour assurer la traçabilité des échanges.

L'employeur peut-il refuser indéfiniment les dates de congé estival proposées ?

Non. L'employeur ne peut pas refuser indéfiniment sans justification liée aux besoins du service. Les critères de priorité de l'article 30.4 (service, famille, ancienneté) s'appliquent également aux nouvelles dates proposées par l'agent.

Le refus du congé estival entraîne-t-il la perte du droit au congé annuel ?

Non. Le refus ne constitue pas une suppression du droit au congé mais un report de la période demandée. Le salarié conserve son droit intégral au congé annuel, qui varie de 26 à 28 jours ouvrables selon l'ancienneté (CCT Gardiennage art. 30.1).

Quand l'employeur doit-il notifier sa réponse à une demande de congé estival ?

Au plus tard le 15 mars de l'année concernée (CCT Gardiennage art. 30.5). Le respect de ce délai garantit le bon déroulement de la procédure conventionnelle et permet à l'agent d'organiser ses vacances estivales.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelle règle s'applique si l'employeur refuse le congé estival d'un agent de sécurité ?

L'agent dispose d'un délai de 15 jours supplémentaires pour introduire de nouvelles dates (CCT Gardiennage art. 30.5). Ce mécanisme suppose que la procédure initiale (demande de 10 jours consécutifs avant le 31 janvier) a été respectée.

Conditions d’exercice

L'article 30.5 de la CCT organise la procédure de congé estival en trois étapes successives.

Étape	Règle
Demande initiale	Minimum 10 jours consécutifs, avant le 31 janvier
Réponse de l'employeur	Au plus tard le 15 mars
En cas de refus	15 jours supplémentaires pour introduire de nouvelles dates
Mode de demande	Outil digitalisé de l'employeur
Base de calcul	Attribution sur base de 8 h/jour et 40 h/semaine

Modalités pratiques

L'employeur et le salarié doivent respecter les délais et la forme prévus par la CCT.

Aspect	Détail
Dépôt de la demande	Via l'outil digitalisé, avant le 31 janvier
Notification du refus	Par l'employeur, au plus tard le 15 mars
Nouvelles dates	À introduire dans les 15 jours suivant la notification du refus
Critères de priorité	Besoins de service, situation familiale, ancienneté (art. 30.4)
Durée minimale	10 jours consécutifs de congé estival

Pratiques et recommandations

Motiver le refus de congé estival par écrit en indiquant les raisons liées aux besoins du service permet de prévenir les contestations et de faciliter la recherche de dates alternatives.

Respecter scrupuleusement le délai du 15 mars pour notifier la réponse au salarié garantit le bon déroulement de la procédure conventionnelle.

Accompagner le salarié dans la recherche de nouvelles dates en lui indiquant les périodes disponibles facilite l'exercice effectif du droit au congé estival.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Tracer l'ensemble des échanges via l'outil digitalisé prévu par la CCT sécurise la preuve du respect des délais par les deux parties.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 30.5 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Procédure de demande de congé estival et délai de 15 jours
Art. 30.4 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Critères de priorité dans le choix des périodes
Art. 30.1 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027	Durée du congé annuel (26 à 28 jours)
Art. L.233-4 du Code du travail	Organisation du congé annuel payé

Le délai de 15 jours supplémentaires est un droit conventionnel qui s'applique automatiquement en cas de refus du congé estival. L'employeur ne peut pas refuser indéfiniment les nouvelles dates sans justification liée aux besoins du service. Les critères de priorité de l'article 30.4 s'appliquent également aux nouvelles dates proposées.

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.