

Le congé est-il acquis pendant le préavis ?

Réponse courte

Oui, le congé légal annuel **est acquis pendant toute la durée du préavis**, qu'il soit effectivement presté ou dispensé, sauf si la dispense est **à l'initiative du salarié**. Si la dispense de préavis est **à l'initiative de l'employeur**, le salarié continue d'acquérir des jours de congé **comme s'il avait travaillé normalement**.

En cas de **suspension du préavis** pour des motifs légaux (maladie, maternité, accident), l'acquisition du congé se poursuit selon les **règles spécifiques** à chaque situation. Si la dispense de préavis est **demandée par le salarié** et acceptée par l'employeur, l'acquisition du congé **cesse à la date** de la dispense effective.

Définition

La **période de préavis** correspond à la durée qui s'écoule entre la **notification de la résiliation** du contrat de travail (démission ou licenciement) et la **cessation effective** de la relation de travail. Pendant cette période, le salarié reste soumis à l'ensemble des **droits et obligations** découlant de son contrat, sauf disposition contraire expresse.

L'**acquisition du congé** désigne le processus par lequel le salarié accumule des jours de congé payé au rythme de **2,167 jours par mois** (soit 26 jours ouvrables ÷ 12 mois), indépendamment de sa présence effective au travail dans certains cas légalement prévus.

Questions fréquentes

Comment calculer les jours de congé acquis pendant une période de préavis ?

Le calcul s'effectue selon les mêmes modalités qu'une période normale : 2,167 jours ouvrables par mois de préavis. Pour les fractions de mois, l'acquisition est proratisée, les fractions supérieures à 15 jours comptant comme un mois entier.

L'acquisition du congé s'arrête-t-elle si le salarié demande une dispense de préavis ?

Oui, si la dispense de préavis est demandée par le salarié et acceptée par l'employeur, l'acquisition du congé cesse à la date de la dispense effective, contrairement à une dispense à l'initiative de l'employeur.

Le salarié acquiert-il des jours de congé pendant son préavis au Luxembourg ?

Oui, le salarié continue d'acquérir des jours de congé légal pendant toute la durée du préavis au rythme de 2,167 jours par mois, qu'il soit effectivement presté ou dispensé, sauf si la dispense est demandée par le salarié lui-même.

Que se passe-t-il si l'employeur dispense le salarié de son préavis ?

Si la dispense de préavis est à l'initiative de l'employeur, le salarié est réputé avoir travaillé normalement et continue donc d'acquérir des jours de congé comme s'il avait effectivement presté son préavis.

Conditions d'exercice

L'acquisition du congé légal pendant le préavis est régie par l'**article L.233-4** du Code du travail et suit les règles suivantes :

- **Principe général** : le salarié continue d'**acquérir des jours de congé** pendant toute la durée du préavis, qu'il soit presté ou non.
- **Préavis presté** : acquisition normale au rythme de 2,167 jours par mois de préavis effectué.
- **Dispense à l'initiative de l'employeur** : le salarié est **réputé avoir travaillé** et continue donc d'acquérir du congé normalement.
- **Dispense à l'initiative du salarié** : l'acquisition du congé **cesse à la date** de la dispense effective acceptée par l'employeur.
- **Suspension légale** du préavis (maladie, maternité, accident) : l'acquisition se poursuit selon les **dispositions spécifiques** à chaque cause de suspension.

Modalités pratiques

Calcul de l'acquisition pendant le préavis :

- Le calcul s'effectue selon les **mêmes modalités** que pour toute période d'activité normale.
- **Durée complète** : 2,167 jours ouvrables par mois de préavis.
- **Fractions de mois** : si le préavis couvre une fraction de mois, l'acquisition est **proratisée** (fractions supérieures à 15 jours = mois entier).

Distinction selon l'origine de la dispense :

- **Dispense par l'employeur** (licenciement avec dispense) : **acquisition maintenue** intégralement.
- **Dispense demandée par le salarié** (démission avec demande de dispense) : **arrêt de l'acquisition** à la date d'acceptation.
- **Accord mutuel** de dispense : les parties peuvent convenir des modalités d'acquisition.

Impact sur le solde de tout compte :

- Les jours acquis pendant le préavis **doivent être inclus** dans le calcul de l'indemnité compensatoire.
- **Erreur fréquente** : omettre les jours acquis pendant un préavis dispensé par l'employeur.

Pratiques et recommandations

- **Formalisation obligatoire** : mentionner **explicitement** dans la lettre de dispense de préavis à l'initiative du salarié la **date de cessation** effective de l'acquisition du congé.
- **Calcul précis** : les responsables RH doivent **calculer rigoureusement** le solde de congé à payer lors du solde de tout compte, en incluant les jours acquis pendant le préavis.
- **Distinction claire** : différencier systématiquement les dispenses à l'initiative de l'employeur (acquisition maintenue) de celles demandées par le salarié (arrêt de l'acquisition).
- **Documentation** : archiver tous les éléments relatifs à la **qualification de la dispense** et aux dates d'effet.
- **Vérification** : contrôler les calculs avant établissement du solde de tout compte pour éviter les réclamations.
- **Formation** : sensibiliser les équipes RH aux **subtilités juridiques** de l'acquisition pendant le préavis.
- **Conseil juridique** : en cas de doute sur la qualification ou la période d'acquisition, consulter un spécialiste du droit du travail.

Cadre juridique

- **Article L.233-4** du Code du travail : **acquisition du congé légal** annuel et modalités de calcul.
- **Article L.124-6** du Code du travail : modalités de préavis et **effets sur la relation de travail**.
- **Principe jurisprudentiel** : maintien des droits sociaux pendant le préavis sauf exceptions légales expresses.
- **Jurisprudence** de la Cour supérieure de justice du Luxembourg : confirmation de l'acquisition du congé pendant le préavis presté ou **dispensé à l'initiative de l'employeur**.
- **Article L.233-17** : obligation de tenir un **registre précis** des congés incluant les acquisitions pendant le préavis.
- **Contrôle de l'ITM** : vérification possible des modalités d'acquisition et de calcul des soldes.

Vigilance juridique : en cas de doute sur la **qualification de la dispense** de préavis (initiative employeur vs salarié) ou sur la période exacte d'acquisition du congé, il est **impératif** de formaliser par écrit tout accord entre les parties et de consulter un spécialiste. Toute erreur dans le calcul peut entraîner des **réclamations** et des **contentieux** coûteux pour l'entreprise.

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.