

Le salarié peut-il travailler pendant un congé payé ?

Réponse courte

Un salarié **ne peut pas travailler** pendant un congé payé au Luxembourg, sauf s'il a obtenu au préalable une **autorisation écrite** de son employeur. Cette **interdiction concerne toute activité professionnelle**, salariée ou indépendante.

En cas de non-respect, le salarié risque la **perte de l'indemnité de congé**, des **sanctions disciplinaires** pouvant aller jusqu'au **licenciement pour faute grave**, et d'éventuelles poursuites pour **concurrence déloyale**. Toute demande d'autorisation doit être formulée **par écrit et à l'avance**.

Définition

Le **congé payé** est une période d'absence autorisée pendant laquelle le salarié, tout en étant **dispensé de fournir sa prestation** de travail, continue de percevoir sa **rémunération habituelle**. Ce droit est prévu par le Code du travail luxembourgeois et vise à permettre au salarié de **se reposer et se ressourcer**.

Le congé payé est distinct de toute autre forme d'absence (congé sans solde, congé pour raisons familiales, congé de maladie). Pendant cette période, le salarié est **libéré de ses obligations professionnelles** mais reste tenu par certaines obligations contractuelles, notamment l'**obligation de loyauté**.

Questions fréquentes

Comment un salarié peut-il obtenir l'autorisation de travailler pendant ses congés payés ?

Le salarié doit formuler une demande par écrit et à l'avance, en précisant la nature de l'activité, sa durée et l'absence de conflit d'intérêts. L'employeur peut refuser si l'activité est incompatible avec les intérêts de l'entreprise ou en concurrence directe.

L'employeur peut-il refuser l'autorisation de travailler pendant les congés payés ?

Oui, l'employeur peut refuser l'autorisation s'il estime que l'activité envisagée est incompatible avec les intérêts de l'entreprise, en concurrence directe, ou en contradiction avec une clause d'exclusivité ou de non-concurrence du contrat de travail.

Quelles sont les sanctions si un salarié travaille sans autorisation pendant ses congés payés ?

Le salarié risque la perte de l'indemnité de congé, des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, et d'éventuelles poursuites pour concurrence déloyale. Il peut également devoir rembourser les indemnités déjà versées.

Un salarié peut-il travailler pendant ses congés payés au Luxembourg ?

Non, un salarié ne peut pas travailler pendant un congé payé au Luxembourg, sauf s'il a obtenu au préalable une autorisation écrite de son employeur. Cette interdiction concerne toute activité professionnelle, qu'elle soit salariée ou indépendante.

Conditions d'exercice

Pendant la durée du congé payé, le contrat de travail demeure en vigueur, mais l'exécution de la **prestation de travail est suspendue**. Conformément à l'article L.233-15 du Code du travail, le salarié **ne peut exercer aucune activité professionnelle** salariée ou indépendante pendant son congé payé **sans avoir obtenu l'accord préalable et écrit** de son employeur.

Cette **interdiction vise à** :

- Garantir l'**effectivité du repos**
- **Éviter les abus** (utilisation détournée du congé)
- Protéger les **intérêts légitimes** de l'employeur

Par ailleurs, toute activité **concurrente** ou susceptible de causer un préjudice à l'employeur est prohibée au titre de l'**obligation de loyauté** (article L.121-7). La violation de ces règles peut justifier une **sanction disciplinaire**, un **licenciement pour faute grave**, voire la **perte de l'indemnité de congé**.

Modalités pratiques

Le salarié qui souhaite exercer une activité professionnelle pendant son congé payé doit impérativement obtenir **par écrit l'autorisation** de son employeur. **À défaut**, il s'expose à :

- **Perte du droit à l'indemnité de congé** (même en l'absence de préjudice pour l'employeur)
- **Sanctions disciplinaires**, y compris un licenciement pour faute grave
- Éventuelles poursuites pour **concurrence déloyale** si l'activité porte atteinte aux intérêts de l'employeur
- **Remboursement** des indemnités déjà versées

L'employeur **peut refuser l'autorisation** s'il estime que l'activité envisagée est **incompatible** avec les intérêts de l'entreprise, en **concurrence directe**, ou en contradiction avec une **clause d'exclusivité** ou de **non-concurrence** inscrite dans le contrat de travail.

Pratiques et recommandations

Prévention : Informer formellement les salariés via le **règlement interne** ou une note de service de l'interdiction d'exercer une activité professionnelle non autorisée durant les congés payés.

Contractualisation : Insérer dans les contrats de travail une clause précisant que **toute activité externe** pendant les congés nécessite une **autorisation écrite préalable**.

Procédure : Exiger que toute demande soit formulée **par écrit et à l'avance**, précisant la nature de l'activité, sa durée, et l'absence de conflit d'intérêts. **Conserver la preuve** de l'autorisation ou du refus.

Contrôle : En cas de soupçon d'activité non autorisée, **documenter les faits**, évaluer le préjudice éventuel, et consulter le service juridique avant toute sanction.

Signalement : Le cas échéant, informer l'**ITM** lorsqu'un cas de **travail illégal ou dissimulé** est constaté.

Cadre juridique

Article L.233-15 : interdiction d'activité pendant le congé payé sans **autorisation écrite** ; **perte automatique de l'indemnité** de congé en cas de manquement, même sans préjudice pour l'employeur.

Article L.121-7 : **obligation de loyauté** du salarié envers son employeur, applicable même pendant les congés.

Jurisprudence nationale (CSJ, TTS) : la violation de l'obligation de loyauté ou d'une clause contractuelle (exclusivité, non-concurrence) pendant le congé peut justifier un **licenciement pour faute grave**, même sans préjudice économique démontré.

Règlements sur le travail clandestin : possibilité d'alerte à l'**ITM** en cas de fraude avérée avec travail non déclaré.

Article L.233-18 : caractère d'**ordre public** des règles sur les congés payés.

L'exercice d'une activité professionnelle non autorisée pendant le congé payé peut entraîner **simultanément** la **perte du droit à l'indemnité**, des **sanctions disciplinaires** sévères, et l'ouverture d'un **contentieux civil ou pénal**. Il est impératif de rappeler cette règle dans tous les **documents RH internes** et de former les managers à sa stricte application.

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.