

Les congés pris pendant la période d'essai sont-ils rémunérés ?

Réponse courte

Les congés pris pendant la période d'essai sont **intégralement rémunérés** au Luxembourg. Le salarié en période d'essai bénéficie des mêmes droits au congé que tout autre salarié et perçoit une **indemnité de congé** calculée selon l'article L.233-14 du Code du travail, correspondant au salaire journalier moyen des trois mois précédents.

Toutefois, l'article L.233-6 prévoit que le droit au congé naît après **trois mois de travail ininterrompu** auprès du même employeur. Pendant ces trois premiers mois, l'employeur peut donc légitimement refuser la prise de congé. Au-delà de ce délai, le salarié acquiert des droits à congé calculés au **prorata de sa présence** à raison d'un douzième par mois de travail entier. Toute clause contractuelle excluant le droit au congé payé pendant l'essai est nulle.

Définition

La période d'essai est la phase initiale du contrat de travail durant laquelle chaque partie peut rompre le contrat avec un préavis réduit, conformément à l'article L.121-5 du Code du travail. Cette période n'affecte pas les droits sociaux fondamentaux du salarié, notamment le droit au congé payé prévu aux articles L.233-1 et suivants. L'essai porte uniquement sur les modalités de rupture du contrat.

Questions fréquentes

Comment est calculée l'indemnité de congé pour un salarié en période d'essai ?

L'indemnité de congé est calculée selon la même méthode que pour les autres salariés. Si le salarié a 3 mois de présence, on prend la moyenne des 3 derniers mois complets. Si moins de 3 mois, on utilise la rémunération contractuelle mensuelle, incluant le salaire de base, les primes régulières et les avantages en nature.

Les congés pris pendant une période d'essai sont-ils rémunérés au Luxembourg ?

Oui, les congés pris pendant une période d'essai au Luxembourg sont intégralement rémunérés. Le salarié en période d'essai bénéficie des mêmes droits que tout autre salarié et perçoit une indemnité de congé correspondant à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé, calculée selon les règles normales du Code du travail.

Quand un salarié en période d'essai acquiert-il le droit au congé payé ?

Le salarié en période d'essai acquiert le droit au congé payé dès son premier jour de travail, sans condition d'ancienneté. L'article L.233-4 du Code du travail s'applique immédiatement, donnant droit à 26 jours ouvrables calculés à raison de 2,167 jours par mois de présence.

Que se passe-t-il si le contrat est rompu pendant la période d'essai concernant les congés non pris ?

En cas de rupture pendant l'essai, l'employeur doit verser une indemnité compensatoire pour tous les congés acquis et non pris, calculée au prorata des droits acquis depuis l'entrée jusqu'à la date de rupture. Ce paiement est obligatoire dans le solde de tout compte, sans dérogation liée à la rupture pendant l'essai.

Conditions d'exercice

Le tableau ci-dessous résume les règles applicables au congé pendant la période d'essai.

Règle	Détail	Base légale
Délai d'ouverture du droit	<u>3 mois de travail ininterrompu</u>	Art. <u>L.233-6</u>
Acquisition mensuelle	1/12e du congé annuel par mois entier	Art. <u>L.233-7</u>
Fraction de mois	Mois comptabilisé si présence > 15 jours calendrier	Art. <u>L.233-7</u>
Durée annuelle	26 jours ouvrables pour une année complète	Art. <u>L.233-4</u>
Rémunération	Indemnité égale au salaire journalier moyen des 3 mois précédents	Art. <u>L.233-14</u>
Motif de refus	<u>Besoins du service</u> uniquement, jamais le statut probatoire	Art. <u>L.233-10</u>

Modalités pratiques

Le tableau ci-dessous détaille le calcul et le traitement du congé pendant l'essai.

Situation	Traitement
Prise de congé avant 3 mois	L'employeur peut refuser sur le fondement de l'article <u>L.233-6</u>
Prise de congé après 3 mois	Mêmes règles que pour tout salarié, accord de l'employeur sur les dates
Calcul de l'indemnité (< 3 mois de présence)	Rémunération contractuelle mensuelle comme base de référence
Calcul de l'indemnité (>= 3 mois)	Salaire mensuel brut moyen des 3 derniers mois, divisé par 173 heures
Rupture pendant l'essai	<u>Indemnité compensatoire</u> pour les jours acquis et non pris, versée au solde de tout compte

Pratiques et recommandations

Informez le salarié dès l'embauche de ses droits au congé et du délai de 3 mois prévu à l'article L.233-6. Cette transparence évite les malentendus et les demandes prématurées.

Programmez l'acquisition des congés dans le système de paie dès le premier jour de travail, même si la prise effective n'est possible qu'après 3 mois. Le salarié accumule des droits dès son entrée en service.

Verser l'indemnité compensatoire pour tout congé acquis et non pris en cas de rupture pendant l'essai. Cette obligation est identique à celle applicable en cas de rupture d'un contrat confirmé, conformément à l'article L.233-12.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-5	Période d'essai et conditions de rupture
Art. L.233-4	Droit au congé annuel de 26 jours ouvrables
Art. L.233-6	Ouverture du droit au congé après 3 mois de travail ininterrompu
Art. L.233-7	Calcul au prorata pour la première année (1/12e par mois)
Art. L.233-12	Indemnité compensatoire en cas de fin de contrat
Art. L.233-14	Calcul de l'indemnité de congé (salaire moyen des 3 mois précédents)

La période d'essai ne crée pas un régime de moindres droits en matière de congé payé. Seul le délai d'ouverture de 3 mois peut retarder la prise effective du congé. En cas de rupture pendant l'essai, le salarié a droit à l'indemnité compensatoire pour les jours acquis, calculée au prorata de sa durée de présence.

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.