

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

| Réponse courte

Oui, les congés pris pendant une période d'essai au Luxembourg sont rémunérés. Le salarié perçoit une indemnité de congé correspondant à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé, calculée sur la base de la rémunération moyenne des trois derniers mois ou, si la période de référence est inférieure, sur la rémunération contractuelle.

L'employeur ne peut pas refuser le paiement de cette indemnité au motif que le salarié est en période d'essai, ni différer le droit au congé payé. Toute clause contractuelle ou pratique contraire est nulle et expose l'employeur à un risque de contentieux.

| Définition

La période d'essai est la phase initiale du contrat de travail, durant laquelle l'employeur et le salarié évaluent la relation de travail. Elle permet à chaque partie de rompre le contrat avec un préavis réduit, conformément à l'article [L.121-5](#) du Code du travail. Pendant cette période, le salarié bénéficie des mêmes droits fondamentaux que tout autre salarié, sous réserve des spécificités prévues par la loi.

| Conditions d'exercice

Le salarié en période d'essai acquiert le droit au congé payé dès l'entrée en service, sans condition d'ancienneté. L'article [L.233-1](#) du Code du travail prévoit que le droit au congé annuel payé est ouvert à tout salarié, y compris pendant la période d'essai. Le congé peut être pris, sous réserve de l'accord de l'employeur, même si la période d'essai n'est pas achevée. Le calcul du droit au congé s'effectue au prorata temporis, en fonction de la durée effective de la relation de travail au cours de l'année de référence.

| Modalités pratiques

Lorsqu'un salarié prend un congé payé pendant la période d'essai, il perçoit une indemnité de congé correspondant à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé, conformément à l'article [L.233-10](#) du Code du travail. Cette indemnité est calculée sur la base de la rémunération moyenne des trois derniers mois précédant le congé, ou de la rémunération contractuelle si la période de référence est inférieure. L'employeur ne peut pas refuser le paiement de l'indemnité de congé au motif que le salarié est en période d'essai. Les absences pour congé non payé, maladie ou autres motifs non assimilés à du temps de travail effectif ne génèrent pas de droit à congé payé pour la période correspondante.

| Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'informer explicitement les salariés en période d'essai de leur droit à congé payé et des modalités de calcul de l'indemnité. L'employeur doit veiller à ce que la prise de congé pendant l'essai ne soit pas

utilisée comme motif de rupture abusive du contrat. Toute clause contractuelle visant à exclure ou différer le droit au congé payé pendant l'essai est nulle et sans effet. En cas de rupture du contrat pendant ou à l'issue de la période d'essai, le salarié a droit au paiement des congés acquis non pris, sous forme d'indemnité compensatoire.

| Cadre juridique

- Code du travail, articles [L.121-5](#) (période d'essai), [L.233-1](#) à [L.233-10](#) (congé payé)
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg, notamment arrêt du 18 janvier 2018 (droit au congé payé pendant l'essai)
- Absence de dispositions dérogatoires dans les conventions collectives sectorielles majeures à la date du 1er janvier 2025

| Note

L'employeur ne peut ni refuser la rémunération du congé payé pris pendant la période d'essai, ni différer le droit à congé sous prétexte de l'essai. Toute pratique contraire expose à un risque de contentieux prud'homal.

Les pages sont rédigées, surveillées et mises à jour régulièrement à partir de sources officielles. Nous déclinons toute responsabilité pour les conséquences directes ou indirectes liées à l'utilisation des contenus. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.