

Comment s'articulent congé annuel et préavis de licenciement ?

Réponse courte

Pendant le **préavis de licenciement**, le salarié conserve son droit au congé annuel et peut le prendre selon les règles habituelles, avec l'accord de l'employeur. Si le salarié quitte son emploi avant d'avoir pris la totalité de ses congés, l'employeur doit lui verser une **indemnité compensatoire** correspondant aux jours non pris, calculée au prorata du temps travaillé dans l'année.

Le salarié licencié bénéficie en outre d'un **congé spécial de recherche d'emploi** pouvant atteindre **6 jours ouvrables** pendant la durée du préavis, intégralement indemnisé à condition de justifier son inscription à l'**ADEM** et la présentation effective à une offre d'emploi. Ce congé de recherche est distinct du congé annuel, ne s'impute pas sur celui-ci et constitue un droit propre au salarié licencié.

Définition

Le préavis de licenciement est la période qui s'écoule entre la notification du licenciement et la fin effective du contrat de travail. Sa durée varie de 2 à 6 mois selon l'ancienneté du salarié. Pendant cette période, le contrat reste pleinement en vigueur : le salarié travaille, perçoit son salaire et conserve tous ses droits, y compris le droit au congé annuel payé. L'interaction entre congé et préavis est encadrée par les articles [L.233-12](#) et [L.124-8](#) du Code du travail.

Questions fréquentes

Comment s'acquièrent les droits à congé chez un nouvel employeur ?

Chez le nouvel employeur, le salarié recommence l'acquisition de ses droits à congé annuel à compter de sa date d'entrée en service, selon les règles de l'article L.233-1 du Code du travail (2,167 jours par mois). Une période de carence de 3 mois s'applique avant de pouvoir prendre les premiers congés, sauf exception.

Existe-t-il des exceptions au principe de non-transfert des congés payés ?

La seule exception concerne les cas de transfert d'entreprise au sens des articles L.127-1 et suivants du Code du travail, où les contrats de travail sont maintenus avec tous les droits afférents. En dehors de cette situation spécifique, aucune portabilité des congés n'est possible et toute clause contractuelle prévoyant un tel transfert serait nulle.

Peut-on transférer ses congés payés non pris vers un nouvel employeur au Luxembourg ?

Non, il est absolument impossible de transférer les congés payés acquis d'un employeur vers un autre au Luxembourg. Tous les jours de congé non pris doivent obligatoirement être indemnisés sous forme d'indemnité compensatoire à la fin du contrat, et le salarié recommence l'acquisition de ses droits à congé à zéro chez le nouvel employeur.

Que devient l'indemnité compensatoire de congé lors d'un changement d'employeur ?

L'indemnité compensatoire de congé doit obligatoirement être payée par l'ancien employeur dans le solde de tout compte, conformément à l'article L.233-10 du Code du travail. Cette indemnité est calculée sur la base de la rémunération normale du salarié au moment de la rupture et aucun report n'est possible vers le nouvel employeur.

Conditions d'exercice

Le régime du congé pendant le préavis varie selon que le salarié peut ou non prendre ses jours avant la fin du contrat.

Critère	Règle applicable
Droit au congé pendant le préavis	Maintenu intégralement
Calcul du congé l'année de départ	1/12e par mois de travail entier (art. L.233-12)
Fractions de mois > 15 jours	Comptées comme mois entier
Congé non pris avant le départ	Indemnité compensatoire obligatoire (art. L.233-12 , al. 3)
Congé de recherche d'emploi	Maximum 6 jours ouvrables pendant le préavis (art. L.124-8)
Indemnisation du congé recherche	Sous condition d'inscription ADEM et justification
Dispense de préavis	L'employeur peut dispenser le salarié, avec maintien du salaire

Modalités pratiques

L'articulation entre congé annuel et préavis nécessite une gestion anticipée.

Élément	Détail
Prise du congé	En accord avec l'employeur, selon les besoins du service
Calcul prorata	$(\text{Nombre de mois travaillés} / 12) \times 26$ jours ouvrables
Indemnité compensatoire	Versée lors du départ, intégrée au solde de tout compte
Base de calcul	Rémunération normale au moment de la rupture
Congé de recherche	Non imputable sur le congé annuel ni sur le préavis
Dispense de préavis	N'affecte pas le droit à l'indemnité compensatoire de congé

Pratiques et recommandations

Calculer dès la notification du licenciement le solde de congés acquis et non pris, en tenant compte du prorata pour l'année en cours, afin d'anticiper le montant de l'indemnité compensatoire.

Proposer au salarié de prendre ses congés restants pendant le préavis, en concertation sur les dates, pour limiter le solde à indemniser en fin de contrat.

Inform le salarié licencié de son droit à 6 jours ouvrables de congé de recherche d'emploi et des conditions d'indemnisation liées à l'inscription ADEM.

Intégrer systématiquement l'indemnité compensatoire de congé non pris dans le solde de tout compte, en la détaillant sur un document remis au salarié lors de son départ.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-3</u>	Délais de préavis selon l'ancienneté (2, 4 ou 6 mois)
Art. <u>L.124-8</u>	Congé de recherche d'emploi pendant le préavis (6 jours max)
Art. <u>L.124-9</u>	Dispense de préavis par l'employeur
Art. <u>L.233-4</u>	Droit au congé annuel de 26 jours ouvrables minimum
Art. <u>L.233-12</u>	Prorata du congé et indemnité compensatoire en fin de contrat

L'indemnité compensatoire de congé est due même en cas de licenciement pour faute grave, pour les jours acquis et non pris avant la rupture. En cas de dispense de préavis par l'employeur, le salarié conserve le droit à l'indemnité correspondant aux congés qu'il n'a pas pu prendre.

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.