

L'employeur peut-il obliger un salarié à prendre ses congés en fin de contrat ?

Réponse courte

Non, l'employeur ne peut pas obliger un salarié à prendre ses congés en fin de contrat, notamment pendant la période de préavis, sans l'**accord exprès du salarié**. Toute prise de congé pendant le préavis doit faire l'objet d'un **accord écrit** entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, les jours de congé non pris à la date de la rupture du contrat **doivent obligatoirement être indemnisés** sous forme d'indemnité compensatoire de congé payé. L'employeur **ne peut ni déduire d'office** les jours de congé du préavis, ni imposer une prise de congé collective en fin de contrat. Cette règle s'applique **quel que soit le motif de rupture** (licenciement, démission, fin de CDD).

Définition

Le **congé payé** est un droit annuel fondamental accordé à tout salarié en vertu de l'**article L.233-4 du Code du travail luxembourgeois**. À la cessation du contrat de travail, la question de la prise effective des jours de congé restants ou de leur indemnisation se pose obligatoirement. L'obligation éventuelle pour le salarié de prendre ses congés avant la fin du contrat est strictement encadrée par des règles précises, notamment en matière de **préavis** et de respect absolu de la volonté du salarié.

Questions fréquentes

Comment calculer l'indemnité compensatoire pour les congés non pris ?

L'indemnité compensatoire est calculée sur la base du salaire normal du salarié au moment de la rupture, incluant les heures supplémentaires habituelles et accessoires de salaire, conformément à l'article L.233-10 du Code du travail. Elle doit être versée simultanément avec les autres sommes dues à la fin du contrat.

L'employeur peut-il obliger un salarié à prendre ses congés pendant le préavis au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne peut pas obliger un salarié à prendre ses congés pendant le préavis sans son accord exprès écrit. Cette règle s'applique quel que soit le motif de rupture du contrat (licenciement, démission, fin de CDD). En l'absence d'accord, les jours de congé non pris doivent obligatoirement être indemnisés.

Que se passe-t-il si le salarié refuse de prendre ses congés en fin de contrat ?

Si le salarié refuse de prendre ses congés restants en fin de contrat, l'employeur doit obligatoirement verser une indemnité compensatoire de congé payé. Cette indemnité est calculée sur la base du salaire normal du salarié et doit figurer distinctement sur le solde de tout compte.

Quelles sont les sanctions si l'employeur impose la prise de congés sans accord ?

L'employeur qui impose la prise de congés sans l'accord écrit du salarié ou qui ne verse pas l'indemnité compensatoire s'expose à des sanctions civiles importantes. La jurisprudence luxembourgeoise est constante sur ce point et la charge de la preuve de l'accord pèse entièrement sur l'employeur.

Conditions d'exercice

L'employeur **ne peut jamais imposer unilatéralement** la prise des congés restants pendant la période de préavis, sauf **accord exprès du salarié**. Selon la **jurisprudence luxembourgeoise constante**, l'employeur doit impérativement solliciter l'accord du salarié pour fixer les dates de congé pendant le préavis.

Règle absolue : En l'absence d'accord, le salarié a un **droit inconditionnel** à une indemnité compensatoire pour les congés non pris à la date de la rupture effective du contrat.

Application universelle : Cette règle s'applique **quel que soit le motif** de la rupture :

- **Licenciement** (avec ou sans préavis)
- **Démission** du salarié
- **Expiration d'un CDD**
- **Fin de période d'essai**

Modalités pratiques

Obligations de l'employeur :

- **Informer le salarié** du solde exact de ses congés restants lors de la rupture
- **Solliciter l'accord écrit** si il souhaite que le salarié prenne ses congés pendant le préavis
- **Calculer et verser** l'indemnité compensatoire à défaut d'accord

Calcul de l'indemnité compensatoire :

- Basée sur le **saire normal** du salarié au moment de la rupture
- Inclut les **heures supplémentaires habituelles** et accessoires de salaire
- Calculée conformément à l'**article L.233-10 du Code du travail**
- **Distinctement mentionnée** sur le solde de tout compte

Interdictions absolues :

- **Déduire d'office** les jours de congé du préavis
- **Imposer une prise de congé collective** en fin de contrat
- **Remplacer l'indemnisation** par une prise de congé imposée

Pratiques et recommandations

Anticipation obligatoire :

- **Gérer les congés** dès la notification de la rupture du contrat
- Établir un **relevé précis** du solde de congés à communiquer au salarié
- **Formaliser tout accord** relatif à la prise de congé pendant le préavis

Charge de la preuve :

- En cas de litige, la **charge de la preuve de l'accord** pèse entièrement sur l'employeur
- Conserver les **documents signés** par le salarié
- **Traçabilité complète** des échanges et décisions

Gestion du solde de tout compte :

- L'indemnité compensatoire doit **figurer distinctement**
- **Versement simultané** avec les autres sommes dues à la fin du contrat
- **Documentation claire** du calcul effectué

Sanctions encourues : La non-indemnisation des congés non pris expose l'employeur à des **sanctions civiles importantes**.

Cadre juridique

Textes de référence :

- **Article L.233-4 du Code du travail** : droit fondamental au congé payé
- **Article L.233-10 du Code du travail** : indemnité compensatoire de congé payé obligatoire
- **Article L.124-7 du Code du travail** : modalités de rupture du contrat à durée déterminée

Jurisprudence établie :

- **Cour supérieure de justice**, arrêt du 18 janvier 2018 (n° 42642 du rôle) : interdiction formelle d'imposer la prise de congé sans accord du salarié pendant le préavis
- **Principe jurisprudentiel constant** : l'accord du salarié est une condition sine qua non

Portée générale : Ces règles s'appliquent à **tous les types de contrats** et à **toutes les modalités de rupture**.

Point crucial : L'employeur doit **systématiquement recueillir l'accord écrit** du salarié pour toute prise de congé pendant le préavis. À défaut, l'indemnisation des congés non pris est **obligatoire et ne peut être remplacée** par une prise de congé imposée. Cette règle est d'ordre public et ne souffre aucune exception.

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.