L'employeur peut-il supprimer les congés en cas de faute grave ?

Réponse courte

Non, l'employeur ne peut pas supprimer les congés payés en cas de faute grave. Même en cas de licenciement immédiat pour faute grave, le salarié conserve le droit à l'indemnité compensatoire pour les congés acquis et non pris, sauf en cas de fraude avérée du salarié concernant l'acquisition ou la prise des congés.

Toute clause ou disposition interne prévoyant la suppression des congés payés en cas de faute grave est nulle. L'employeur doit verser l'indemnité compensatoire de congé payé avec le solde de tout compte, sous peine de sanctions civiles.

Définition

La faute grave est un manquement du salarié à ses obligations contractuelles d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail. Elle justifie la résiliation immédiate du contrat de travail sans préavis ni indemnité de départ. Les congés payés, quant à eux, constituent un droit annuel minimum garanti à chaque salarié, dont la durée légale est fixée à 26 jours ouvrables par an pour un temps plein, conformément à l'article L.233-4 du Code du travail.

Questions fréquentes

Dans quels cas exceptionnels un employeur peut-il retenir l'indemnité compensatoire de congé payé ?

L'employeur peut uniquement retenir l'indemnité compensatoire en cas de fraude avérée du salarié concernant l'acquisition ou la prise des congés, ou si le salarié a déjà bénéficié d'un congé payé pour la période concernée.

L'employeur peut-il supprimer les congés payés d'un salarié licencié pour faute grave au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne peut pas supprimer les congés payés en cas de faute grave. Le salarié conserve le droit à l'indemnité compensatoire pour les congés acquis et non pris, même en cas de licenciement immédiat pour faute grave.

Que doit faire l'employeur concernant les congés payés lors d'un licenciement pour faute grave ?

L'employeur doit établir un décompte précis des jours de congé acquis et non pris, puis verser l'indemnité compensatoire avec le solde de tout compte, indépendamment du motif de licenciement pour faute grave.

Que risque un employeur qui supprime illégalement les congés payés en cas de faute grave ?

L'employeur s'expose à une condamnation devant les juridictions du travail et à l'obligation de verser des dommages et intérêts au salarié. Toute clause prévoyant la suppression des congés payés est nulle et non avenue.

Conditions d’exercice

En cas de faute grave, l'employeur peut procéder au licenciement immédiat du salarié sans préavis. Toutefois, la survenance d'une faute grave n'a pas pour effet d'annuler rétroactivement les droits acquis au titre des congés payés non pris à la date de la rupture du contrat. Le salarié licencié pour faute grave conserve le droit à l'indemnité

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

compensatoire correspondant aux congés légaux non pris, sauf si la faute grave a été commise dans le but d'obtenir indûment des congés ou si le salarié a déjà bénéficié d'un congé payé pour la période concernée.

Modalités pratiques

Lorsqu'un salarié est licencié pour faute grave, l'employeur doit établir un décompte précis des jours de congé acquis et non pris à la date de la rupture. L'indemnité compensatoire de congé payé doit être versée avec le solde de tout compte, indépendamment du motif de la rupture. L'employeur ne peut ni supprimer ni retenir cette indemnité, sauf en cas de fraude avérée du salarié concernant l'acquisition ou la prise des congés. Toute clause contractuelle ou disposition interne prévoyant la suppression des congés payés en cas de faute grave est nulle et non avenue.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de documenter précisément la situation du salarié au regard des congés payés lors de la notification du licenciement pour faute grave. La remise d'un relevé détaillé des droits acquis et de l'indemnité compensatoire versée permet de prévenir tout litige ultérieur. En cas de doute sur la qualification de la faute ou sur le calcul des droits à congé, il est conseillé de solliciter l'avis d'un conseiller juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois. L'employeur doit s'abstenir de toute mesure visant à priver le salarié de ses droits à congé acquis, sous peine de sanctions civiles.

Cadre juridique

Le droit aux congés payés est protégé par les articles L.233-1 et suivants du Code du travail. L'article L.233-16 précise que la rupture du contrat, même pour faute grave, n'a pas pour effet de priver le salarié de l'indemnité compensatoire pour congés non pris. La jurisprudence constante de la Cour supérieure de justice du Luxembourg confirme l'interdiction de supprimer ou de retenir l'indemnité compensatoire de congé payé en cas de licenciement pour faute grave, sauf en cas de fraude caractérisée du salarié. Toute disposition contraire est réputée non écrite.

L'employeur qui supprime ou retient l'indemnité compensatoire de congé payé en cas de faute grave s'expose à une condamnation devant les juridictions du travail et à l'obligation de verser des dommages et intérêts au salarié.

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.