

Un salarié en procédure de licenciement peut-il encore poser des congés ?

Réponse courte

Un salarié en procédure de licenciement au Luxembourg peut encore poser des congés tant que son contrat de travail est en vigueur, c'est-à-dire pendant la période de préavis prestée. Il doit respecter les procédures internes et obtenir l'accord de l'employeur, qui peut refuser ou reporter les congés pour raisons organisationnelles motivées.

Si le salarié est dispensé de prestation de travail pendant le préavis, il ne peut plus poser de congés, mais il a droit à une indemnité compensatoire pour les congés non pris à la fin du contrat. Le solde des congés doit être régularisé avant la rupture effective du contrat.

Définition

La procédure de licenciement désigne l'ensemble des démarches formelles engagées par l'employeur en vue de mettre fin au contrat de travail d'un salarié, que ce soit pour motif personnel, économique ou pour faute. Durant cette période, le contrat de travail demeure en vigueur jusqu'à l'expiration du préavis, sauf dispense expresse de prestation de travail ou licenciement avec effet immédiat pour faute grave. Le droit aux congés payés est un droit fondamental du salarié, prévu par le Code du travail luxembourgeois, qui ne disparaît pas du seul fait de l'engagement d'une procédure de licenciement.

Questions fréquentes

Comment doit être régularisé le solde des congés lors d'un licenciement ?

Le solde des congés doit être régularisé avant la rupture effective du contrat. Il est recommandé de privilégier la prise effective des congés pendant le préavis presté, sinon l'employeur doit verser une indemnité compensatoire pour les congés non pris.

L'employeur peut-il refuser les congés d'un salarié licencié pendant le préavis ?

Oui, l'employeur conserve la faculté de refuser ou de reporter les congés pour raisons impérieuses liées à l'organisation du travail, sous réserve de motiver sa décision. La demande doit suivre les mêmes modalités que pour tout autre salarié.

Que se passe-t-il si le salarié est dispensé de prestation de travail pendant le préavis ?

Si le salarié est dispensé de prestation de travail pendant le préavis, il ne peut plus poser de congés car il n'exécute plus effectivement son travail. Cependant, il a droit à une indemnité compensatoire pour les congés non pris à la fin du contrat.

Un salarié en procédure de licenciement peut-il encore prendre des congés payés au Luxembourg ?

Oui, un salarié en procédure de licenciement peut encore poser des congés tant que son contrat de travail est en vigueur, c'est-à-dire pendant la période de préavis prestée. Il doit respecter les procédures internes et obtenir l'accord de l'employeur, qui peut refuser pour raisons organisationnelles motivées.

Conditions d'exercice

Tant que le contrat de travail n'est pas effectivement rompu, le salarié conserve l'intégralité de ses droits, y compris celui de solliciter des congés payés. La période de préavis, qu'elle soit prestée ou non, fait partie intégrante du contrat de travail. Le salarié peut donc demander à prendre des jours de congé pendant cette période, sous réserve du respect des procédures internes et de l'accord de l'employeur. Toutefois, si le salarié est dispensé de prestation de travail pendant le préavis, il ne peut plus poser de congés, car il n'exécute plus effectivement son travail.

Modalités pratiques

La demande de congé durant la procédure de licenciement doit suivre les mêmes modalités que pour tout autre salarié : demande écrite ou via l'outil interne, respect du délai de prévenance, et validation par l'employeur en fonction des nécessités de service. L'employeur conserve la faculté de refuser ou de reporter les congés pour raisons impérieuses liées à l'organisation du travail, sous réserve de motiver sa décision. Si le préavis est non presté (dispense de travail), le salarié ne peut plus bénéficier de congés payés pendant cette période, mais il a droit à une indemnité compensatoire pour les congés non pris à la date de la rupture effective du contrat.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'informer explicitement le salarié, lors de la notification du licenciement, de la possibilité ou non de poser des congés pendant le préavis. L'employeur doit veiller à ce que le solde des congés soit régularisé avant la fin du contrat. En cas de refus de congé, la motivation doit être documentée pour éviter tout litige ultérieur. Il est conseillé de privilégier la prise effective des congés restants pendant le préavis presté, afin de limiter le recours à l'indemnité compensatoire, sauf si l'organisation du travail ne le permet pas.

Cadre juridique

Le droit aux congés payés est régi par les articles [L.233-1](#) et suivants du Code du travail luxembourgeois. L'article [L.124-7](#) précise que le contrat de travail, y compris tous les droits et obligations qui en découlent, subsiste pendant la période de préavis, sauf en cas de licenciement avec effet immédiat. La jurisprudence nationale confirme que le salarié conserve ses droits aux congés tant que le contrat n'est pas rompu et que l'employeur doit indemniser les congés non pris à la fin du contrat si leur prise effective n'a pas été possible.

En cas de contentieux, l'absence de régularisation du solde des congés payés à la fin du contrat expose l'employeur à un risque de condamnation au paiement d'une indemnité compensatoire, majorée d'intérêts de retard.

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.