Le salarié peut-il poser des congés pendant une procédure judiciaire en cours ?

Réponse courte

Oui, sous conditions : un salarié peut poser des congés pendant une procédure judiciaire en cours, à condition que son contrat de travail ne soit pas suspendu par une décision judiciaire ou par une mesure telle qu'une mise à pied conservatoire ou un arrêt maladie. L'existence d'une procédure judiciaire n'a pas pour effet de suspendre automatiquement le contrat ni de priver le salarié de son droit à congé.

La demande de congé doit suivre les procédures habituelles de l'entreprise et reste soumise à l'accord de l'employeur, qui peut refuser ou reporter le congé pour des raisons objectives, indépendamment de la procédure judiciaire. Si le contrat est suspendu, le salarié ne peut pas poser de congés pendant cette période.

Définition

La procédure judiciaire en droit du travail luxembourgeois désigne toute instance engagée devant une juridiction compétente, notamment le tribunal du travail, impliquant un salarié et son employeur. Cette situation peut concerner des litiges relatifs à la rupture du contrat, à la contestation d'une sanction disciplinaire, à la reconnaissance d'un accident du travail ou à toute autre contestation relevant de la relation de travail. La question de la prise de congés pendant une telle procédure vise à déterminer si le salarié conserve son droit d'exercer ses congés légaux ou conventionnels alors qu'un contentieux est en cours.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il traiter les demandes de congés pendant un contentieux ?

L'employeur doit traiter les demandes de congés avec la même objectivité que dans toute autre situation, afin d'éviter toute discrimination ou mesure de rétorsion. En cas de refus, la charge de la preuve de la justification incombe à l'employeur, et le refus doit être basé sur des raisons objectives liées aux nécessités de service.

Dans quels cas un salarié ne peut-il pas poser de congés pendant une procédure judiciaire ?

Un salarié ne peut pas poser de congés si son contrat est suspendu par décision judiciaire, s'il fait l'objet d'une mise à pied conservatoire, ou s'il est en arrêt maladie reconnu par la Caisse nationale de santé. Dans ces situations, il n'y a plus d'obligation de prestation de travail ni d'acquisition de congés.

Quelles sont les conditions pour prendre des congés lors d'un contentieux avec l'employeur ?

Le salarié doit respecter les procédures habituelles de demande de congé de l'entreprise et obtenir l'accord de l'employeur. La demande reste soumise aux nécessités de service et l'employeur peut refuser ou reporter le congé pour des raisons objectives, indépendamment de la procédure judiciaire en cours.

Un salarié peut-il prendre des congés pendant une procédure judiciaire au Luxembourg ?

Oui, un salarié peut poser des congés pendant une procédure judiciaire en cours, à condition que son contrat de travail ne soit pas suspendu par une décision judiciaire ou par une mesure comme une mise à pied conservatoire. L'existence d'une procédure judiciaire n'a pas pour effet de suspendre automatiquement le contrat ni de priver le salarié de son droit à congé.

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

Conditions d’exercice

L'existence d'une procédure judiciaire n'a pas pour effet de suspendre de plein droit le contrat de travail, sauf en cas de décision expresse du juge ordonnant la suspension ou la cessation temporaire de la relation contractuelle. En l'absence d'une telle mesure, le salarié demeure soumis aux droits et obligations résultant de son contrat, y compris le droit à congé payé prévu par l'article L.233-1 du Code du travail. Le salarié peut donc solliciter des congés annuels, sous réserve du respect des procédures internes et des nécessités de service. Toutefois, si la procédure judiciaire s'accompagne d'une mesure de suspension du contrat (par exemple, en cas de mise à pied conservatoire), le salarié ne peut pas poser de congés pendant la période de suspension, car il n'existe alors plus d'obligation de prestation de travail ni d'acquisition de congés.

Modalités pratiques

La demande de congé pendant une procédure judiciaire suit les modalités habituelles prévues par le Code du travail et, le cas échéant, par la convention collective applicable ou le règlement interne de l'entreprise. Le salarié doit formuler sa demande dans les délais requis et obtenir l'accord préalable de l'employeur. L'employeur conserve son pouvoir d'organisation du service et peut refuser ou reporter le congé pour des raisons objectives, indépendamment de la procédure judiciaire en cours. Si le salarié est en arrêt maladie ou en incapacité temporaire de travail reconnue par la Caisse nationale de santé, la prise de congés n'est pas possible pendant la période d'incapacité, conformément à l'article L.233-16 du Code du travail. En cas de licenciement contesté devant le tribunal, le salarié peut poser des congés pendant le préavis, sauf si une dispense de prestation de travail a été notifiée.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de traiter les demandes de congés pendant une procédure judiciaire avec la même objectivité et diligence que dans toute autre situation, afin d'éviter toute discrimination ou mesure de rétorsion susceptible d'être sanctionnée par le juge. Les salariés doivent veiller à formuler leurs demandes par écrit et à conserver une preuve de l'accord ou du refus de l'employeur. En cas de litige sur le refus de congé, la charge de la preuve de la justification du refus incombe à l'employeur. Il est conseillé de consulter le service juridique ou un avocat spécialisé en cas de situation complexe, notamment si la procédure judiciaire porte sur la validité de la relation de travail ou sur une mesure de suspension.

Cadre juridique

Le droit au congé payé est garanti par les articles L.233-1 et suivants du Code du travail. La procédure de demande et d'octroi des congés est encadrée par les articles L.233-10 à L.233-13. La suspension du contrat de travail, notamment en cas de mise à pied conservatoire ou d'incapacité de travail, est régie par les articles L.121-6 et L.121-7. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que la seule existence d'une procédure judiciaire n'a pas d'incidence sur l'exercice du droit à congé, sauf décision judiciaire contraire ou suspension effective du contrat. Les principes de non-discrimination et de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail s'appliquent également à la gestion des

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

congés pendant une procédure contentieuse.

En présence d'une procédure judiciaire, il est essentiel de documenter toute demande ou refus de congé afin de prévenir d'éventuels contentieux ultérieurs portant sur la gestion des droits du 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.