Un salarié peut-il prendre des congés pendant son préavis ?

Réponse courte

Au Luxembourg, un salarié peut demander à prendre ses **congés annuels** pendant la période de préavis, que ce soit lors d'un licenciement ou d'une démission. Le principe est clair : **l'employeur ne peut pas imposer unilatéralement** la prise des congés restants durant le préavis sans l'accord exprès du salarié. Le congé est fixé en principe selon le **désir du salarié**, sauf si les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés s'y opposent.

Si l'employeur refuse une demande de congé pendant le préavis pour des raisons objectives et documentées, le salarié conserve automatiquement le droit à une **indemnité compensatoire** pour tous les jours de congé non pris à la fin du contrat. Cette indemnité doit être versée au moment du départ, sans préjudice des droits au préavis. La **traçabilité écrite** de toutes les demandes et décisions est indispensable pour prévenir les litiges, car la jurisprudence luxembourgeoise est stricte sur le respect du consentement du salarié.

Point essentiel : pendant les congés annuels pris durant le préavis, **le préavis continue de courir normalement**, contrairement à une absence pour maladie qui suspend le préavis. Toute tentative d'imposer des congés sans accord écrit peut être contestée devant les juridictions du travail.

Définition

La **période de préavis** désigne l'intervalle légal entre la notification formelle de la résiliation du contrat de travail (licenciement ou démission) et la date effective de rupture du contrat. Durant toute cette période, le contrat de travail reste pleinement en vigueur avec le maintien intégral des droits et obligations des deux parties.

Le **congé annuel payé** constitue un droit fondamental du salarié qui subsiste intégralement pendant la période de préavis. Le droit luxembourgeois garantit au minimum **25 jours ouvrables** de congé par an. La gestion de la prise de congés durant le préavis soulève des questions spécifiques d'organisation du travail, de consentement des parties et de liquidation des droits acquis à la fin du contrat.

Questions fréquentes

Comment calculer l'indemnité compensatoire pour les congés non pris à la fin du contrat ?

L'indemnité compensatoire correspond au salaire journalier moyen défini par l'article L.233-14 du Code du travail : pour une rémunération stable, la moyenne des 3 derniers mois, et pour une rémunération variable, la moyenne des 12 derniers mois. Cette indemnité est versée obligatoirement au moment du départ.

Le préavis continue-t-il de courir pendant les congés annuels pris durant cette période ?

Oui, pendant les congés annuels pris durant le préavis, le préavis continue de courir normalement. Ceci contrairement aux absences pour maladie qui suspendent le préavis. Le contrat de travail reste pleinement en vigueur avec le maintien intégral des droits et obligations des deux parties.

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

Que se passe-t-il si l'employeur refuse une demande de congé pendant le préavis ?

Si l'employeur refuse une demande de congé pendant le préavis pour des raisons objectives et documentées, le salarié conserve automatiquement le droit à une indemnité compensatoire pour tous les jours de congé non pris. Cette indemnité doit être versée au moment du départ, calculée selon le salaire journalier moyen.

Un employeur peut-il obliger un salarié à prendre ses congés pendant son préavis au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne peut jamais imposer unilatéralement la prise de congés restants durant le préavis sans l'accord exprès du salarié. Le principe légal luxembourgeois stipule que le congé est fixé selon le désir du salarié, sauf si les besoins du service s'y opposent pour des raisons objectives.

Conditions d’exercice

Le salarié peut solliciter la prise de ses congés annuels payés pendant la période de préavis en respectant la **procédure habituelle de demande** de congé de l'entreprise. Le principe légal luxembourgeois est que **le congé est fixé selon le désir du salarié**, sous réserve de deux conditions :

Conditions de refus par l'employeur :	Condition	Détail
raisons objectives	L'employeur peut refuser une demande de congé pendant le préavis uniquement pour des **raisons objectives** liées à l'organisation du service	
proportionné	Le refus doit être **proportionné** et ne peut pas porter atteinte au droit acquis au congé	
L'égalité de traitement doit être respectée	pas de discrimination fondée sur la situation contractuelle (démission vs licenciement)	

Interdictions absolues :

- L'employeur **ne peut jamais imposer unilatéralement** la prise de congés restants durant le préavis
- Le salarié **ne peut pas s'absenter** sans l'accord préalable de l'employeur
- On ne peut **pas déduire** d'une attitude passive du salarié (ne pas se présenter au travail) son consentement tacite à prendre congé

Cas particulier - Convention collective : Dans certains secteurs (notamment le **bâtiment**), les conventions collectives prévoient des périodes de congés collectifs obligatoires qui s'imposent aux deux parties, même pendant le préavis.

Modalités pratiques

Procédure de demande :

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

1. Le salarié formule sa demande de congé **par écrit** en suivant la procédure interne habituelle
2. L'employeur doit notifier sa décision (acceptation ou refus) **dans un délai raisonnable**
3. Toute décision doit être **traçable** : conservation des échanges écrits obligatoire

Congés validés avant le préavis : Les congés déjà approuvés avant la notification du préavis **restent applicables**, sauf accord contraire écrit entre les parties. L'employeur ne peut pas les annuler unilatéralement.

En cas de refus :	Étape	Détail
ne peut pas exiger	Le salarié **ne peut pas exiger** la prise effective du congé refusé	
indemnité compensatoire	Il conserve automatiquement le droit à une **indemnité compensatoire** pour chaque jour de congé non pris	
au moment du départ	Cette indemnité est versée **au moment du départ**, calculée selon l'article L.233-14 du Code du travail	

Impact sur le préavis :

- Les **congés annuels** pris durant le préavis : le préavis **continue de courir** normalement
- Les **absences maladie** durant le préavis : le préavis est **suspendu**
- Les **congés extraordinaires** : selon les règles habituelles, le préavis continue

Dispense de travail : Si l'employeur accorde une **dispense de travail** pendant le préavis, cette dispense doit être mentionnée dans la lettre de licenciement ou un écrit remis au salarié. La dispense ne doit entraîner aucune diminution des droits au congé.

Pratiques et recommandations

Pour les RH - Gestion préventive :

1. **Formaliser systématiquement par écrit** toute demande et toute décision (acceptation/refus) concernant les congés pendant le préavis
2. **Ne jamais imposer** la prise de congés restants sans accord écrit signé du salarié
3. **Motiver par écrit** tout refus de congé avec indication précise des raisons objectives
4. **Informer le salarié** dès le refus de son droit à indemnité compensatoire

Documentation recommandée :

- Conserver les **échanges écrits** (emails, courriers) concernant les demandes de congé
- Établir un **accord écrit** si les parties conviennent de modalités spécifiques de prise de congés pendant le préavis
- Tenir à jour le **livre de congés** de manière rigoureuse

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

Calcul de l'indemnité compensatoire : L'indemnité correspond au **salaire journalier moyen** défini par l'article L.233-14 du Code du travail :

- Pour rémunération stable : moyenne des 3 derniers mois
- Pour rémunération variable : moyenne des 12 derniers mois
- Versement obligatoire au **moment du départ**

Risques à éviter :

- **Contentieux** en cas d'imposition unilatérale de congés : risque de nullité de la décision
- **Discrimination** : traiter différemment les salariés en préavis vs les autres salariés
- **Mauvaise foi** : refuser systématiquement les demandes sans raison objective

Dialogue social : En présence de **délégués du personnel**, les consulter sur les pratiques de gestion des congés pendant le préavis pour garantir la conformité et la transparence.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.233-10	Principe fondamental selon lequel le congé est fixé selon le désir du salarié, sauf opposition des besoins du service ou désirs justifiés d'autres salariés
Article L.233-12, alinéa 3	Indemnité compensatoire obligatoire pour congés non pris à la fin du contrat : "Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son empl
Article L.233-14	Modalités de calcul de l'indemnité de congé (salaire journalier moyen)
Article L.233-18	Interdiction pour le salarié de faire abandon du congé, même contre indemnisation, sauf en cas de cessation de la relation de travail
Article L.124-9 (1)	Dispense de travail pendant le préavis et maintien des droits
Cour d'appel, 23 janvier 1997, N°19489	Impossibilité de déduire d'une attitude passive du salarié son consentement tacite à prendre congé pendant le préavis selon la décision unilatérale de l'employeur
ITM (Inspection du travail et des mines) - Questions/réponses D8k3 et D8k4	Confirmation que l'employeur ne peut pas obliger le salarié à prendre ses congés pendant le préavis sans son consentement

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

La gestion rigoureuse et traçable des demandes de congé pendant le préavis est indispensable pour prévenir les litiges devant les juridictions du travail luxembourgeoises. La jurisprudence est stricte : toute tentative d'imposer unilatéralement des congés sans accord écrit du salarié expose l'employeur à des contentieux. L'accord écrit explicite des deux parties est fortement recommandé pour toute modalité spécifique de prise de congés durant le préavis, afin de garantir la liquidation correcte des droits à congé à la fin du contrat.

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.