L'employeur peut-il imposer au salarié de prendre ses congés pendant le préavis ?

Réponse courte

Au Luxembourg, l'employeur ne peut pas imposer unilatéralement au salarié de prendre ses **congés restants pendant le préavis**. La prise de congé durant cette période nécessite l'**accord explicite du salarié**.

En l'absence d'accord, le salarié effectue son **préavis en travaillant** normalement, et les jours de congé non pris doivent être **indemnisés sous forme d'indemnité compensatoire** à la fin du contrat. Toute tentative d'imposer des congés sans l'accord du salarié expose l'employeur à un risque de contestation devant les juridictions du travail et à l'obligation de verser cette indemnité compensatoire. Le principe est clair : le salarié reste maître du choix de prendre ou non ses congés pendant le préavis, sauf s'il donne expressément son consentement à l'employeur pour en disposer autrement.

Définition

Le **préavis** est la période qui s'écoule entre la notification de la rupture du contrat de travail (démission ou licenciement) et la cessation effective de la relation de travail. Durant cette période, le contrat subsiste avec l'ensemble de ses droits et obligations, y compris le **droit au congé payé annuel**.

La question de l'imposition des dates de congé pendant le préavis concerne la faculté de l'employeur à fixer unilatéralement les périodes de congé restant dues au salarié durant cette phase particulière du contrat.

Questions fréquentes

Comment formaliser l'accord du salarié pour prendre des congés pendant le préavis ?

L'accord du salarié doit être écrit et non équivoque, idéalement formalisé par un document signé des deux parties. La charge de la preuve de cet accord incombe à l'employeur en cas de litige. Il est recommandé de documenter toute discussion sur ce sujet pour éviter les contentieux ultérieurs.

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

Non, l'employeur ne peut pas imposer unilatéralement au salarié de prendre ses congés restants pendant le préavis. La prise de congé durant cette période nécessite l'accord explicite et écrit du salarié. Sans cet accord, le salarié effectue son préavis en travaillant normalement.

Que se passe-t-il si le salarié refuse de prendre ses congés pendant le préavis ?

Si le salarié refuse de prendre ses congés pendant le préavis, il continue à travailler normalement durant cette période. Les jours de congé non pris doivent alors être indemnisés sous forme d'indemnité compensatoire de congé non pris à la fin du contrat, conformément à l'article L.233-14 du Code du travail.

Quels risques encourt l'employeur s'il impose des congés sans accord du salarié ?

L'employeur s'expose à un risque de contestation devant les juridictions du travail et à l'obligation de verser une indemnité compensatoire pour congé non pris, même si le salarié n'a pas travaillé pendant la période concernée. Cette pratique est contraire au droit luxembourgeois et peut être sanctionnée.

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

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, l'article **L.233-10 du Code du travail** prévoit que l'employeur fixe les dates de congé, après consultation du salarié et en tenant compte, dans la mesure du possible, de ses souhaits et des nécessités du service.

Toutefois, **pendant le préavis**, l'employeur ne peut imposer la prise de congé payé au salarié **sans son accord exprès**. Cette règle vise à éviter que l'employeur ne réduise artificiellement la durée effective du préavis en y incluant des jours de congé non sollicités par le salarié.

La pratique judiciaire et administrative luxembourgeoise confirme que l'employeur ne peut pas, de sa seule initiative, imposer la prise de congé pendant le préavis. **L'accord du salarié doit être écrit et non équivoque**. En l'absence d'un tel accord, l'employeur doit permettre au salarié d'effectuer son préavis en travaillant, sauf si le salarié souhaite volontairement prendre ses congés restants.

Modalités pratiques

Si le **salarié souhaite prendre des congés** pendant le préavis, il doit en faire la demande à l'employeur, qui peut alors accepter ou refuser en fonction des **nécessités du service**.

Si l'**employeur souhaite** que le salarié prenne ses congés restants pendant le préavis, il doit obtenir l'**accord écrit du salarié**. À défaut d'accord, les jours de congé non pris à l'issue du préavis doivent être indemnisés sous forme d'**indemnité compensatoire de congé non pris**, conformément à l'article **L.233-14 du Code du travail**.

En cas de litige, la **charge de la preuve** de l'accord du salarié incombe à l'employeur. Il est donc fortement recommandé de formaliser tout accord relatif à la prise de congé pendant le préavis par **écrit signé par les deux parties**.

Exemple pratique : Un salarié licencié avec deux mois de préavis dispose encore de 15 jours de congé. L'employeur ne peut pas décider seul que ces 15 jours seront pris pendant le préavis. Si le salarié refuse, il continue à travailler normalement et reçoit une indemnité compensatoire pour les 15 jours non pris à la fin du préavis.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé aux **responsables RH** d'anticiper la gestion des congés lors de la notification du préavis, en informant le salarié du **solde de congés restants** et en discutant des modalités de prise ou d'indemnisation.

Bonnes pratiques à adopter :

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

- **Recueillir par écrit** l'accord du salarié sur les dates de congé pendant le préavis, idéalement par un document signé des deux parties
- **Informer clairement** le salarié de ses droits en matière de congé et d'indemnisation dès la notification du préavis
- **Prévoir dans le courrier de licenciement** une mention sur le traitement des congés restants
- En cas de **refus du salarié**, accepter sa décision et prévoir le paiement de l'indemnité compensatoire à la fin du contrat
-

Documenter toute discussion sur ce sujet pour éviter les litiges ultérieurs

Toute tentative d'imposer unilatéralement des dates de congé pendant le préavis expose l'employeur à un risque de **contestation devant les juridictions du travail**, voire à une condamnation à verser une indemnité compensatoire pour congé non pris, même si le salarié n'a pas travaillé pendant cette période.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, article L.233-10 (fixation des dates de congé	principe du désir du salarié, sauf besoins du service)
Code du travail, article L.233-12	congé en cas de fin de contrat en cours d'année
Code du travail, article L.233-14 (indemnité compensatoire de congé non pris	calcul et modalités de versement)
Code du travail, article L.124-9	dispense de travail pendant le préavis et maintien des droits
Inspection du travail et des mines (ITM) - Questions/Réponses D8k3	confirmation que le salarié ne peut être obligé de prendre ses congés pendant le préavis sans son consentement
Guichet.lu - Fiches pratiques sur le licenciement avec préavis et la démission	Disposition applicable
Pratique judiciaire luxembourgeoise confirmant l'interdiction d'imposer unilatéralement des congés pendant le préavis sans accord écrit du salarié	Disposition applicable

L'imposition unilatérale de congés pendant le préavis, **sans accord écrit du salarié**, est contraire au droit luxembourgeois et peut être sanctionnée par l'obligation de verser une indemnité compensatoire. Il est essentiel de **formaliser par écrit** tout accord relatif à la prise de congé pendant cette période pour sécuriser la procédure et éviter tout contentieux.

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

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.

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