Quels sont les droits aux congés payés d'un salarié en période de préavis ?

Réponse courte

Le **salarié en préavis** conserve l'intégralité de ses **droits aux congés payés** : il continue d'acquérir des jours de congé proportionnellement au temps de préavis effectué et peut prendre les congés acquis antérieurement. La gestion dépend de l'existence ou non d'une **dispense de travail**.

Sans dispense de travail, le salarié peut demander à prendre ses congés pendant le préavis selon la procédure habituelle. L'employeur peut refuser cette demande pour des raisons organisationnelles objectives (besoins du service, priorités accordées à d'autres salariés). Selon la jurisprudence luxembourgeoise, l'employeur peut également décider unilatéralement de mettre le salarié en congé pendant le préavis pour apurer son solde de congés restants.

Avec dispense de travail, l'employeur ne peut pas imposer la prise de congés pendant la période de dispense. Les congés non pris doivent être payés sous forme d'**indemnité compensatoire** à la fin du contrat. Exception importante : si le salarié retrouve un nouvel emploi avant la fin du préavis, l'ancien employeur est libéré de cette obligation de paiement pour les congés dus pendant la dispense.

Si les congés ne sont pas pris à l'issue du préavis, le salarié reçoit obligatoirement une **indemnité compensatoire** correspondant au solde des jours de congé non pris, versée avec le dernier salaire dans les 5 jours suivant la fin du contrat. Cette indemnité est due quelle que soit la cause de la rupture, y compris en cas de licenciement pour faute grave.

Définition

Le **préavis** est la période qui s'écoule entre la notification de la rupture du contrat de travail (démission ou licenciement) et la date effective de fin du contrat. Durant cette période, le contrat de travail subsiste intégralement dans toutes ses obligations réciproques entre employeur et salarié.

Les **congés payés** sont des périodes d'absence autorisée et rémunérée auxquelles le salarié a droit en vertu de l'article L.233-4 du Code du travail luxembourgeois (minimum 26 jours ouvrables par an).

La **dispense de travail** est une autorisation accordée par l'employeur au salarié licencié de ne pas prester son préavis, tout en maintenant sa rémunération. Elle doit être formalisée par écrit (lettre de licenciement ou document séparé). La dispense est considérée comme une période de travail effectif pour tous les droits du salarié.

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

Questions fréquentes

Comment sont payés les congés non pris à la fin du contrat de travail ?

Les congés non pris donnent lieu à une indemnité compensatoire obligatoire, versée avec le dernier salaire dans les 5 jours suivant la fin du contrat. Cette indemnité est calculée selon le salaire journalier moyen des trois mois précédents et est due quelle que soit la cause de rupture, y compris en cas de licenciement pour faute grave.

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

Cela dépend de la situation. Sans dispense de travail, l'employeur peut décider unilatéralement de mettre le salarié en congé selon la jurisprudence luxembourgeoise. Avec dispense de travail, l'employeur ne peut pas imposer la prise de congés pendant la période de dispense - les congés non pris doivent être payés sous forme d'indemnité compensatoire.

Que se passe-t-il si un salarié dispensé de travail retrouve un emploi pendant son préavis ?

Si le salarié dispensé de travail retrouve un nouvel emploi avant la fin du préavis, l'ancien employeur est libéré de l'obligation de payer l'indemnité compensatoire pour les congés dus pendant la période de dispense. Le salarié doit informer son ancien employeur de son réemploi.

Un salarié en période de préavis conserve-t-il ses droits aux congés payés ?

Oui, le salarié en préavis conserve l'intégralité de ses droits aux congés payés. Il continue d'acquérir des jours de congé proportionnellement au temps de préavis effectué et peut prendre les congés acquis antérieurement, selon les modalités qui dépendent de l'existence ou non d'une dispense de travail.

Conditions d’exercice

Acquisition des congés pendant le préavis : Le salarié en préavis continue d'acquérir des jours de congé payé au prorata du temps de préavis, qu'il soit presté ou non (en cas de dispense). La période de préavis compte pour le calcul des droits à congé jusqu'à son terme effectif.

Prise des congés sans dispense de travail :	Condition	Détail
Condition 1	Le salarié conserve le droit de prendre les congés acquis et non encore pris avant la notification du préavis	
Condition 2	Le salarié peut demander à prendre ses congés pendant le préavis selon la procédure habituelle de l'entreprise	
refuser cette demande	L'employeur peut **refuser cette demande** pour des raisons objectives (besoins du service, priorité d'autres salariés)	
Accord du salarié requis	Le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, sous réserve des besoins du service (art. L.233-10) ; l'ITM (question D8k3) en déduit que le salarié licencié avec préavis ne peut être obligé de prendre ses congés sans son consentement	
pas obligé	Le salarié n'est **pas obligé** de prendre ses congés pendant le préavis s'il préfère recevoir une indemnité compensatoire	

Prise des congés avec dispense de travail :

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

- L'employeur **ne peut pas imposer** la prise de congés pendant la période de dispense
- Les congés déjà accordés **avant** la dispense doivent être déduits du solde total
- Les congés non pris pendant la dispense sont obligatoirement payés sous forme d'indemnité compensatoire
- **Exception importante** : Si le salarié retrouve un nouvel emploi avant la fin du préavis, l'employeur est dispensé du paiement de l'indemnité compensatoire pour les congés non pris pendant la dispense

Modalités pratiques

Demande de congé pendant le préavis :

- Respecter la procédure habituelle de l'entreprise (délais de demande, validation)
- Soumettre la demande à l'accord préalable de l'employeur
- L'employeur doit motiver tout refus par des raisons objectives et sérieuses (continuité du service, nécessités organisationnelles, priorités accordées à d'autres salariés)

Formalisation de la dispense de travail :

- Doit être mentionnée dans la **lettre recommandée de licenciement** ou dans un autre écrit remis au salarié
- Cet écrit est requis à titre de validité et de preuve
- Doit préciser clairement la durée de la dispense (totalité ou partie du préavis)

Paiement de l'indemnité compensatoire :	Étape	Détail
5 jours	Versée avec le dernier salaire dans les **5 jours** suivant la fin effective du contrat (article L.125-7)	
Calculée selon l'article L.233-14	indemnité égale au salaire journalier moyen des trois mois précédant la fin du contrat	
Étape 3	Obligatoire quelle que soit la cause de rupture (démission, licenciement avec ou sans faute)	
Étape 4	Mentionnée sur la fiche de salaire finale avec le décompte exact du solde de congés	

Cas particulier du réemploi pendant la dispense :

- Le salarié dispensé peut reprendre un emploi auprès d'un nouvel employeur
- L'ancien employeur est alors **libéré du paiement de l'indemnité compensatoire** pour les congés non pris pendant la dispense
- Le salarié doit informer son ancien employeur de son réemploi

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

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

- Planifier dès la notification du préavis la gestion du solde de congés restants
- Formaliser **systématiquement par écrit** toute dispense de travail (dans la lettre de licenciement ou document séparé)
- Documenter toute demande de congé pendant le préavis et les éventuels refus avec motifs précis
- En cas de dispense, prévoir le calcul de l'indemnité compensatoire et anticiper son versement avec le dernier salaire
- Vérifier si le salarié dispensé a retrouvé un emploi pour ajuster l'indemnité compensatoire le cas échéant
- Inclure le décompte précis du solde de congés sur la fiche de salaire finale (obligatoire dans les 5 jours)

Pour éviter les contentieux :

- Ne jamais imposer unilatéralement la prise de congés pendant une période de **dispense de travail**
- En l'absence de dispense, documenter clairement toute décision de mise en congé
- Privilégier le dialogue avec le salarié sur la gestion des congés restants
- Conserver les preuves écrites des demandes, accords ou refus de congés
- En cas de litige, la charge de la preuve du refus ou de l'impossibilité de prise des congés incombe à l'employeur

Recommandation stratégique : Il est préférable de privilégier la **prise effective des congés pendant le préavis** plutôt que le paiement d'indemnités compensatoires, car cela correspond mieux à l'objectif légal de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.233-4	Durée du congé annuel payé (26 jours ouvrables minimum)
Article L.233-6	Conditions d'acquisition du droit au congé
Article L.233-10	Fixation du congé et report exceptionnel
Article L.233-12	Droit au congé en cas de cessation du contrat en cours d'année et indemnité compensatoire pour congé non pris au moment du départ
Article L.233-14	Calcul de l'indemnité de congé (salaire journalier moyen des trois mois précédents)
Article L.233-18	Interdiction de l'abandon du congé contre indemnisation, sauf en cas de cessation du contrat
Article L.124-9(1)	Dispense de travail pendant le préavis et ses effets sur les droits du salarié
Article L.125-7	Obligation de remise de la fiche de salaire finale dans les 5 jours (incluant le solde de congés)
Cour d'appel, 25 mars 1999, n°22002	Le congé doit être pris en nature ; l'indemnité compensatoire n'est due qu'en cas de départ du salarié
Cour d'appel, 31 mars 2011, n°35911	Confirmation du principe de prise en nature des congés et indemnisation à la fin du contrat
Question-réponse D8k3	Un salarié licencié avec préavis ne peut pas être obligé par son employeur de prendre ses congés pendant le préavis, sauf consentement du salarié
Question-réponse D8k4	En cas de dispense de travail, les congés dus pendant la dispense doivent être payés car ils ne peuvent être pris en nature

La distinction entre **préavis avec dispense** et **préavis sans dispense** est fondamentale pour la gestion des congés payés. En cas de doute, il est essentiel de formaliser par écrit tous les accords relatifs à la prise de congés pendant le préavis et de procéder à un décompte précis des congés restants dès la notification de la rupture. Le non-respect des règles relatives aux congés payés expose l'employeur à des sanctions et contentieux devant les juridictions du travail.

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.