Imposer des congés pendant le préavis : est-ce autorisé au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, **l'employeur ne peut pas imposer unilatéralement la prise des congés restants pendant le préavis**, quelle que soit la cause de rupture du contrat (licenciement, démission ou résiliation d'un commun accord). **L'accord exprès du salarié est obligatoire** pour toute prise de congé pendant cette période, conformément au principe de fixation des congés selon le désir du salarié prévu par l'article L.233-10 du Code du travail.

En l'absence d'accord du salarié, les jours de congé non pris à la fin du préavis doivent être indemnisés sous forme d'**indemnité compensatoire de congé**. Toute tentative d'imposer la prise de congés contre la volonté du salarié est illégale et peut être contestée devant les juridictions du travail. L'Inspection du travail et des mines (ITM) confirme explicitement cette règle : le salarié licencié avec préavis ne peut être obligé de prendre ses congés restants pendant le préavis, à moins qu'il n'y consente.

Définition

Le **préavis** correspond à la période comprise entre la notification de la rupture du contrat de travail et la date effective de fin du contrat. Pendant cette période, le contrat de travail demeure pleinement en vigueur, ce qui implique le maintien de tous les droits et obligations du salarié et de l'employeur, y compris en matière de congés payés.

Les **congés restants** désignent les jours de congé annuel légal non encore pris par le salarié à la date de notification du préavis. Ces jours constituent un droit acquis du salarié, protégé par la législation luxembourgeoise, qui doit en principe être pris en nature pour garantir le repos effectif du travailleur.

Questions fréquentes

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

L'accord du salarié doit être formalisé par écrit (email, courrier, formulaire signé) et conservé dans le dossier du personnel. L'employeur doit suivre la procédure habituelle de demande de congé applicable dans l'entreprise et ne peut exercer aucune pression sur le salarié pour obtenir son consentement.

Peut-on obliger un salarié à prendre ses congés payés restants pendant son préavis au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne peut pas imposer unilatéralement la prise des congés restants pendant le préavis. L'accord exprès du salarié est obligatoire pour toute prise de congé pendant cette période, conformément à l'article L.233-10 du Code du travail qui prévoit que le congé est fixé en principe selon le désir du salarié.

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, l'employeur doit verser une indemnité compensatoire de congé non pris à la fin du préavis. Cette indemnité est due quelle que soit la cause de la rupture du contrat (licenciement ou démission) et doit être versée avec le dernier salaire.

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

Quels sont les risques pour l'employeur qui impose des congés pendant le préavis sans accord ?

L'employeur s'expose à plusieurs sanctions : condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour les jours indûment imputés, dommages et intérêts pour non-respect des droits du salarié, et sanctions administratives de l'ITM (amende de 251 à 5.000 euros et/ou emprisonnement de 8 jours à 1 mois).

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, **la fixation des dates de congé annuel relève d'un accord entre l'employeur et le salarié**, conformément à l'article L.233-10 du Code du travail qui dispose que "le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent".

Cette règle s'applique pleinement pendant la période de préavis : **l'employeur ne peut pas imposer unilatéralement** la prise des congés restants, quelle que soit la cause de la rupture du contrat (licenciement avec préavis ou démission avec préavis).

L'accord exprès du salarié est requis pour toute prise de congé pendant le préavis. Le simple fait que le salarié ne se présente plus au travail ne constitue pas un consentement tacite à la mise en congé, comme l'a rappelé la jurisprudence. Toute disposition contractuelle ou règlementaire contraire à ce principe est réputée non écrite.

Exception importante : En cas de **congé collectif conventionnel** imposé par une convention collective applicable (notamment dans le secteur du bâtiment), les périodes de fermeture s'imposent aux employeurs et aux salariés, et peuvent être imputées sur le congé non pris pendant le préavis, même sans accord individuel du salarié.

Modalités pratiques

Si l'employeur souhaite que le salarié prenne ses congés restants pendant le préavis, il doit obtenir **l'accord écrit du salarié**. Cette demande doit suivre la procédure habituelle de demande de congé applicable dans l'entreprise.

Le salarié reste libre d'accepter ou de refuser cette demande. S'il accepte, l'accord doit être formalisé par écrit et conservé dans le dossier du personnel pour garantir la traçabilité.

À défaut d'accord du salarié, les jours de congé non pris à la fin du préavis doivent être indemnisés sous forme d'**indemnité compensatoire de congé non pris**, conformément à l'article L.233-12, alinéa 3 du Code du travail qui prévoit que "si après la résiliation du contrat de travail [...], le salarié quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ".

L'indemnité compensatoire est due **quelle que soit la cause de la rupture** du contrat (licenciement avec préavis ou démission avec préavis). Le montant de l'indemnité journalière est calculé selon les modalités prévues à l'article L.233-14 du Code du travail.

Important : Si l'employeur accorde une **dispense de travail** pendant le préavis, les jours de congé dus pendant cette période doivent être payés sous forme d'indemnité, puisqu'ils ne peuvent pas être pris en nature du fait même de la dispense.

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

Pratiques et recommandations

Pour une gestion optimale des congés en fin de contrat :

1. **Planification anticipée** : Il est fortement recommandé d'encourager les salariés à prendre leurs congés annuels tout au long de l'année, afin de limiter les soldes importants en cas de rupture du contrat.

2. **Communication claire** : En cas de rupture du contrat, l'employeur doit informer rapidement le salarié de ses droits relatifs aux congés restants et des options disponibles (prise de congé pendant le préavis avec accord, ou indemnisation).

3. **Formalisation écrite** : Tout accord du salarié pour prendre ses congés pendant le préavis doit être formalisé par écrit (email, courrier, formulaire signé) et conservé dans le dossier du personnel pour garantir la traçabilité en cas de contestation ultérieure.

4. **Respect du choix du salarié** : L'employeur ne doit jamais imposer unilatéralement la prise de congés, ni exercer de pression sur le salarié pour obtenir son accord. Le salarié doit pouvoir choisir librement entre prendre ses congés ou recevoir l'indemnité compensatoire.

5. **Calcul précis** : À la fin du préavis, l'employeur doit établir un décompte précis des jours de congé restants et verser l'indemnité compensatoire correspondante avec le dernier salaire, dans les 5 jours suivant la rupture du contrat.

6. **Égalité de traitement** : Il est essentiel de respecter l'égalité de traitement entre tous les salariés dans des situations similaires, en appliquant les mêmes règles et procédures à tous.

7. **Documentation** : Conserver tous les documents relatifs aux demandes de congé, aux accords éventuels et aux calculs d'indemnités pour pouvoir justifier les décisions prises en cas de contrôle de l'ITM ou de litige.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.233-10 du Code du travail	Fixation des dates de congé en principe selon le désir du salarié, sauf si les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés s'y opposent. Prévoit également les modalités du congé colle
Article L.233-12 du Code du travail	Droit au congé proportionnel en cas de rupture en cours d'année. L'alinéa 3 prévoit explicitement le versement de l'indemnité compensatoire pour le congé non encore pris au moment du départ du salarié
Article L.233-14 du Code du travail	Calcul de l'indemnité journalière de congé (salaire journalier moyen des trois mois précédant l'entrée en jouissance du congé)
Article L.251-1 du Code du travail	Interdiction des discriminations fondées sur la religion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou l'origine
Jurisprudence	Cour d'appel, 23 janvier 1997, N°19489 : impossibilité de déduire de la seule attitude passive du salarié (défaut de se présenter au travail) son consentement tacite à prendre congé pendant le préavis
Position de l'ITM (Inspection du travail et des mines)	Confirmation explicite qu'un salarié licencié avec préavis ne peut pas être obligé par son employeur de prendre ses jours restants pendant le préavis, à moins qu'il n'y consente
Conventions collectives	Les périodes de congé collectif fixées par convention collective s'imposent aux employeurs et aux salariés et peuvent déroger au principe général en permettant l'imputation du congé non pris sur ces p

L'employeur qui impose la prise de congés pendant le préavis sans l'accord exprès du salarié s'expose à plusieurs risques juridiques :

- **Condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire** pour les jours de congé indûment imputés sur le préavis ;
- **Paiement de dommages et intérêts** pour non-respect des droits du salarié ;
- **Sanctions administratives** de l'ITM pour violation des dispositions du Code du travail relatives aux congés payés (amende de 251 à 5.000 euros et/ou emprisonnement de 8 jours à 1 mois) ;
- **Risque réputationnel** en cas de contentieux.

Il est donc essentiel de documenter rigoureusement tout accord relatif à la prise de congés pendant le préavis et de garantir la traçabilité des décisions prises. En cas de doute sur la validité d'un accord ou sur les modalités d'application, il est recommandé de consulter l'ITM ou un conseil juridique spécialisé 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.