

Comment distinguer les congés rémunérés de ceux non rémunérés ?

Réponse courte

Les congés rémunérés se distinguent par le fait que le salarié continue à percevoir tout ou partie de sa rémunération habituelle pendant son absence, conformément à la législation luxembourgeoise ou à la convention collective. Ils incluent notamment le congé annuel légal, les congés pour raisons familiales, de maternité, de paternité, d'accueil, de force majeure et les congés spéciaux obligatoires, avec des modalités précises fixées par la loi.

Les congés non rémunérés, comme le congé sans solde, sont des absences pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu sans versement de salaire, sauf accord plus favorable. Ils nécessitent l'accord préalable de l'employeur, n'ont pas de durée légale standard et entraînent la suspension des droits liés à l'ancienneté, à la rémunération et, sauf exception, à la sécurité sociale.

La distinction repose donc principalement sur la présence ou l'absence de rémunération pendant l'absence, la base légale ou conventionnelle du congé, et les conséquences sur les droits sociaux et contractuels du salarié.

Définition

Les congés rémunérés sont des périodes d'absence autorisée durant lesquelles le salarié continue à percevoir tout ou partie de sa rémunération habituelle, conformément à la **législation luxembourgeoise** ou à la convention collective applicable. Les congés non rémunérés, quant à eux, sont des absences pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu **sans versement de salaire**, sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables.

Questions fréquentes

Comment distinguer un congé rémunéré d'un congé non rémunéré ?

La distinction repose sur trois critères : la présence ou absence de rémunération pendant l'absence, l'existence d'une base légale ou conventionnelle pour le congé, et les conséquences sur les droits sociaux. Les congés rémunérés maintiennent l'ancienneté et les droits sociaux, contrairement aux congés non rémunérés qui les suspendent.

Que se passe-t-il avec la sécurité sociale pendant un congé non rémunéré ?

Pendant un congé non rémunéré, les cotisations de sécurité sociale sont généralement suspendues, mais un maintien volontaire peut être possible selon la CNS et la CCSS. Pour le congé parental non rémunéré, l'affiliation peut être maintenue avec cotisations versées par la Caisse pour l'avenir des enfants.

Quels sont les congés rémunérés obligatoires au Luxembourg ?

Les congés rémunérés obligatoires incluent le congé annuel légal (26 jours ouvrables minimum), les congés pour raisons familiales, de maternité, paternité et d'accueil, le congé pour force majeure, et les congés spéciaux (mariage, décès, naissance). Les jeunes de moins de 18 ans ont droit à 30 jours ouvrables minimum et les travailleurs handicapés à 36 jours ouvrables.

Qui peut bénéficier d'un congé sans solde au Luxembourg ?

Tout salarié peut demander un congé sans solde, mais celui-ci nécessite l'accord préalable de l'employeur qui n'a aucune obligation légale d'accepter. Il n'existe pas de durée légale standard et les conditions sont convenues librement entre les parties.

Conditions d'exercice

Congés rémunérés

Sont considérés comme **rémunérés**, entre autres :

- Le **congé annuel légal** de **26 jours ouvrables minimum** pour un salarié à temps plein (article [L.233-4](#)), avec des majorations éventuelles :
 - **Jeunes travailleurs (<18 ans)** : au moins 30 jours ouvrables ([L.233-5](#)).
 - **Travailleurs handicapés** : au moins 36 jours ouvrables ([L.233-6](#)).
- Le **congé pour raisons familiales** ([L.234-53](#)).
- Le **congé de maternité, de paternité, d'accueil** ([L.331-1](#) et suivants).
- Le **congé pour raisons de force majeure** ([L.233-16](#)).
- Les **congés spéciaux obligatoires et rémunérés** (mariage, décès, naissance, etc.), définis à **l'article [L.234-44](#)**, avec des durées précises fixées par la loi.

Dans certains cas, la rémunération est versée **par la sécurité sociale** (ex. [CNS](#) pour maternité, paternité, accueil), et non par l'employeur, ce qui **entraîne une différence de traitement administratif**.

Congés non rémunérés

- Le **congé sans solde** ou toute absence volontaire en dehors du cadre légal ou conventionnel n'ouvre droit à **aucune rémunération**, sauf accord exprès contraire.
- Ce congé est **soumis à l'accord préalable de l'employeur**, sans obligation légale pour l'employeur d'accepter.
- Il n'existe **aucune durée légale standard** : celle-ci est convenue librement.
- La **suspension du contrat** ne signifie pas systématiquement suspension de l'affiliation à la sécurité sociale :
 - En cas de **congé parental non rémunéré**, l'affiliation peut être **maintenue** avec cotisations versées par la Caisse pour l'avenir des enfants.
 - Le **maintien volontaire** de l'assurance maladie et pension peut être possible, selon la [CNS](#) et la [CCSS](#).

Modalités pratiques

- Pendant un **congé rémunéré**, le salarié est assimilé à un salarié actif pour l'ancienneté, la sécurité sociale, et l'acquisition de droits à congés.
- Pour un **congé non rémunéré**, les droits sont suspendus (ancienneté, congés, rémunération), sauf disposition conventionnelle contraire.
- L'absence de rémunération peut entraîner la **suspension des cotisations**, sauf si un **accord de maintien volontaire** est mis en place.

Pratiques et recommandations

- Il est **vivement recommandé** (mais **pas légalement obligatoire**) de **formaliser par écrit** les congés non rémunérés, pour clarifier :
 - La durée
 - La date de reprise
 - Les impacts sur la rémunération, la couverture sociale et les autres droits
- Pour les congés rémunérés, respecter rigoureusement les **procédures légales ou conventionnelles** : délais de prévenance, justificatifs à fournir, conditions d'ancienneté éventuelles.
- En cas de doute sur le caractère rémunéré ou non du congé, **consulter la convention collective applicable** ou les services RH spécialisés (ex. : [myHR.lu](https://www.myhr.lu)).

Cadre juridique

- **Code du travail :**

- Articles [L.233-1](#) à [L.233-16](#) : congé annuel légal
- Article [L.233-5](#) : jeunes travailleurs
- Article [L.233-6](#) : travailleurs handicapés
- Article [L.234-44](#) : congés spéciaux obligatoires
- Articles [L.234-53](#) à [L.234-56](#) : congés pour raisons familiales
- Articles [L.331-1](#) et suivants : maternité, paternité, accueil

- **Sécurité sociale :**

- Caisse nationale de santé ([CNS](#))
- Caisse pour l'avenir des enfants ([CAE](#))
- [CCSS](#)

Le congé non rémunéré ne fait l'objet **d'aucune disposition légale obligatoire** en matière de formalisme, mais un **accord écrit est fortement recommandé** pour éviter tout litige en matière de suspension du contrat, d'assurance sociale ou de retour au poste.

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.