# Un salarié peut-il suspendre son contrat de travail pour convenance personnelle au Luxembourg ?

## Réponse courte

Un salarié ne peut pas suspendre unilatéralement son contrat de travail pour convenance personnelle au Luxembourg. Le Code du travail ne prévoit pas ce motif de suspension, qui n'est possible que si l'employeur donne son accord exprès et écrit.

La suspension pour convenance personnelle doit donc faire l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, précisant la durée, les conditions et les conséquences de la suspension. L'employeur n'a aucune obligation d'accepter la demande et peut la refuser librement.

## Définition

La suspension du contrat de travail correspond à une interruption temporaire de l'exécution des obligations principales du contrat, sans entraîner la rupture du lien contractuel. Cette suspension implique que le salarié cesse temporairement de travailler et que l'employeur suspend le paiement du salaire, tout en maintenant le contrat en vigueur. Au Luxembourg, la suspension peut résulter de causes légales, conventionnelles ou d'un accord entre les parties. La suspension pour convenance personnelle désigne une interruption sollicitée par le salarié pour des motifs personnels, non prévus par la loi ou la convention collective.

## Questions fréquentes

**Comment formaliser une suspension du contrat pour convenance personnelle ?**

La suspension pour convenance personnelle doit faire l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, précisant la durée, les conditions et les conséquences de la suspension. Cet accord peut prendre la forme d'un avenant au contrat de travail ou d'un accord distinct.

**L'employeur est-il obligé d'accepter une demande de suspension pour convenance personnelle ?**

Non, l'employeur n'a aucune obligation d'accepter une demande de suspension pour convenance personnelle et peut la refuser librement sans avoir à motiver sa décision. Il conserve une totale liberté d'appréciation.

**Le salarié a-t-il droit à une rémunération pendant la suspension pour convenance personnelle ?**

Non, pendant la période de suspension pour convenance personnelle, le salarié n'a droit à aucune rémunération, sauf stipulation contraire expressément prévue dans l'accord écrit signé avec l'employeur.

**Un salarié peut-il suspendre son contrat de travail pour convenance personnelle au Luxembourg ?**

Non, un salarié ne peut pas suspendre unilatéralement son contrat de travail pour convenance personnelle au Luxembourg. Le Code du travail ne prévoit pas ce motif de suspension, qui n'est possible que si l'employeur donne son accord exprès et écrit.


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

## Conditions d’exercice

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas la possibilité pour un salarié de suspendre unilatéralement son contrat pour convenance personnelle. Les motifs de suspension légale sont limitativement énumérés, tels que la maladie, la maternité, le congé parental, ou d'autres congés spéciaux. Toute suspension pour convenance personnelle doit donc faire l'objet d'un accord exprès et écrit entre l'employeur et le salarié. L'employeur n'a aucune obligation d'accepter une telle demande et conserve une totale liberté d'appréciation. L'accord doit préciser la durée, les conditions de la suspension et les conséquences sur les droits du salarié.

## Modalités pratiques

Le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur, en indiquant le motif, la durée souhaitée et la date de début de la suspension. L'employeur peut accepter ou refuser la demande sans avoir à motiver sa décision. En cas d'accord, les modalités de la suspension (durée, maintien éventuel de certains avantages, conditions de reprise du travail) doivent être formalisées par écrit, sous forme d'avenant au contrat de travail ou d'accord distinct. Pendant la période de suspension, le salarié n'a droit à aucune rémunération, sauf stipulation contraire dans l'accord. La période de suspension n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté, sauf disposition plus favorable prévue par l'accord écrit.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de traiter chaque demande de suspension pour convenance personnelle de manière équitable et traçable, afin d'éviter tout risque de discrimination ou d'inégalité de traitement. L'accord écrit doit préciser les conséquences de la suspension sur les droits du salarié, notamment en matière d'ancienneté, de congés payés et d'avantages sociaux. Il est conseillé d'anticiper la gestion du poste vacant pendant la suspension, notamment en cas de remplacement temporaire. Les employeurs doivent veiller à documenter chaque accord et à consulter, le cas échéant, les représentants du personnel pour garantir la transparence et la conformité aux principes d'égalité de traitement.


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

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Articles L.121-6 à L.121-8 (suspension du contrat de travail : motifs légaux)
  - Article L.251-1 et suivants (congés spéciaux)
  - Article L.225-1 et suivants (congé parental)
- **Code civil** :
  - Article 1134 (force obligatoire des conventions)
- **Principes généraux** :
  - Liberté contractuelle (sous réserve du respect de l'ordre public et de l'absence de fraude à la loi)
  - Égalité de traitement (article L.241-1 du Code du travail)
  - Traçabilité et encadrement humain des décisions RH

Un accord écrit, précis et signé par les deux parties est indispensable pour sécuriser la suspension du contrat pour convenance personnelle. Il est essentiel de veiller à la traçabilité de la décision et au respect de l'égalité de traitement entre les salariés.

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