

L'employeur doit-il informer la sécurité sociale en cas de congé sans solde ?

Réponse courte

Au Luxembourg, il existe deux types de congés sans solde : le **congé sans solde pour formation** (réglementé) et le **congé sans solde pour motif personnel** (non prévu par la loi). Les obligations déclaratives envers la sécurité sociale (CCSS) diffèrent selon le type de congé.

Pour un **congé sans solde pour formation**, l'employeur doit systématiquement effectuer une **déclaration de sortie** auprès du CCSS dans les **8 jours** suivant le début du congé. Cette déclaration désaffilie temporairement le salarié de la sécurité sociale luxembourgeoise. Le salarié doit alors s'affilier à titre volontaire s'il souhaite maintenir une couverture sociale.

Pour un **congé sans solde pour motif personnel**, les modalités déclaratives dépendent de la durée et des accords contractuels. L'employeur doit adapter ses **déclarations mensuelles de salaires** pour refléter l'absence de rémunération. Une déclaration de sortie peut être nécessaire selon la durée du congé.

À la reprise du travail, l'employeur doit effectuer une **déclaration d'entrée** (ou déclaration de reprise) auprès du CCSS pour réaffilier le salarié. Le non-respect des délais expose l'employeur à des **amendes administratives** de 50 euros par mois de retard (maximum 2.500 euros).

Définition

Le congé sans solde correspond à une période d'absence autorisée durant laquelle le **contrat de travail est suspendu** à la demande du salarié, sans versement de rémunération par l'employeur. Cette suspension n'entraîne pas la rupture du contrat, mais le salarié cesse de bénéficier de la rémunération et, en principe, de la couverture sociale liée à l'activité salariée.

Le **congé sans solde pour formation** est encadré par le règlement grand-ducal du 30 mars 2006 portant déclaration d'obligation générale de l'Accord en matière de dialogue social interprofessionnel. Le **congé sans solde pour motif personnel** n'est pas prévu par la loi luxembourgeoise selon l'ITM. Il repose sur un accord mutuel entre l'employeur et le salarié, basé sur le principe de liberté contractuelle.

Questions fréquentes

Comment maintenir sa couverture maladie pendant un congé sans solde ?

Le salarié peut demander une affiliation continuée auprès du CCSS pour maintenir la couverture maladie pendant le congé sans solde. La cotisation est alors à sa charge personnelle. Une coassurance avec un conjoint ou parent affilié est aussi une option en l'absence d'activité.

L'employeur doit-il informer la sécurité sociale en cas de congé sans solde ?

Deux types existent : congé sans solde pour formation (réglementé) et pour motif personnel (non prévu par la loi). Les obligations déclaratives au CCSS diffèrent selon le type. Le congé pour formation maintient certains droits sociaux ; le congé personnel suspend l'affiliation pendant la durée.

Le congé sans solde donne-t-il droit aux indemnités maladie ?

Pendant un congé sans solde non couvert (motif personnel), aucun salaire n'est versé donc pas d'indemnité maladie possible. La couverture maladie peut être maintenue par coassurance avec un membre de famille assuré, ou par affiliation continuée auprès du CCSS sur demande.

Le congé sans solde est-il prévu par le Code du travail luxembourgeois ?

Le Code du travail prévoit certains congés spécifiques (formation, raisons familiales, accompagnement). Le congé sans solde pour motif personnel n'est pas réglementé : il résulte d'un accord employeur-salarié. Les modalités déclaratives au CCSS et le maintien des droits dépendent du type.

Le congé sans solde maintient-il l'affiliation à la sécurité sociale ?

Le congé sans solde pour formation maintient certains droits (selon les modalités prévues par la loi). Le congé sans solde pour motif personnel suspend l'affiliation : pas de cotisations versées, donc pas d'ouverture de droits maladie ou accident pendant la période concernée.

Que déclarer au CCSS pour un congé sans solde ?

L'employeur déclare la suspension du contrat ou la modification du temps de travail via SECUline dans les 8 jours. Cette déclaration permet au CCSS d'adapter le calcul des cotisations et l'éventuel maintien des droits selon le type de congé sans solde accordé.

Conditions d'exercice

| Type de congé | Conditions principales | Base légale |
|--|---|--|
| Congé sans solde pour formation | <ul style="list-style-type: none">• Ancienneté : 2 ans minimum chez l'employeur• Durée : 4 semaines à 6 mois consécutifs• Maximum cumulé : 2 ans par employeur• Accord écrit obligatoire• Formation éligible (Luxembourg ou étranger) | RGD 30 mars 2006 (Accord dialogue social interprofessionnel) |
| Congé sans solde pour motif personnel | <ul style="list-style-type: none">• Accord mutuel écrit obligatoire• Aucune durée légale fixée• L'employeur peut refuser• L'employeur ne peut l'imposer | Non prévu par la loi (principe de liberté contractuelle) |

L'accord écrit doit préciser :

- La durée exacte du congé (dates de début et de fin)
- Les modalités de reprise du travail
- Les conséquences sur la couverture sociale et l'ancienneté
- Les obligations déclaratives envers le CCSS

Pendant le congé sans solde, le contrat de travail est suspendu. Cela implique l'interruption du versement du salaire et la **suspension de l'affiliation obligatoire** à la sécurité sociale. Le salarié ne cotise plus à l'assurance pension, maladie et accident, sauf s'il opte pour l'**assurance continuée** prévue à l'article 173 du Code de la sécurité sociale.

Modalités pratiques

Obligations déclaratives de l'employeur envers le CCSS :

| Événement | Délai | Type de déclaration | Modalité |
|---|---------|------------------------------|--|
| Début du congé sans solde pour formation | 8 jours | Déclaration de sortie | Via SECUline (DECAFF) ou formulaire papier |
| Fin du congé (reprise du travail) | 8 jours | Déclaration d'entrée/reprise | Via SECUline (DECAFF) ou formulaire papier |
| Déclaration mensuelle des salaires | Mensuel | Adaptation de la déclaration | Refléter l'absence de rémunération |

Sanctions en cas de déclaration tardive :

- Amende administrative : **50 euros par mois de retard**
- Plafond maximal : **2.500 euros**

L'employeur doit adapter ses **déclarations mensuelles de salaires** pour refléter l'absence de rémunération pendant toute la durée du congé sans solde. Cette obligation s'applique même si aucune déclaration de sortie n'a été effectuée.

À l'issue du congé sans solde, l'employeur doit procéder à une **déclaration d'entrée** (ou déclaration de reprise) auprès du CCSS si le salarié reprend effectivement son activité. Cette déclaration réaffilie le salarié à la sécurité sociale luxembourgeoise et rétablit ses droits aux assurances maladie, pension et accident.

Toutes les démarches doivent être **documentées** pour assurer la traçabilité et la conformité en cas de contrôle par le CCSS ou l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Pratiques et recommandations

Il est vivement recommandé de formaliser chaque congé sans solde par un **accord écrit détaillé** précisant la durée, les modalités de reprise et les conséquences sur la couverture sociale. Cet accord protège à la fois l'employeur et le salarié en cas de litige.

L'employeur doit **informer le salarié par écrit** des incidences du congé sans solde sur ses droits sociaux : perte de la couverture maladie obligatoire, suspension des cotisations pension, absence de protection accident. Le salarié doit être informé de la possibilité de souscrire à l'**assurance continuée volontaire** (article 173 du Code de la sécurité sociale) pour maintenir une couverture sociale pendant le congé.

Pour un congé sans solde pour formation, l'employeur doit accompagner la déclaration de sortie au CCSS d'une **information écrite au salarié** rappelant l'obligation de s'affilier personnellement et à titre volontaire à l'assurance maladie et pension pour la durée du congé. L'employeur doit veiller à la **cohérence** entre les déclarations mensuelles de salaires et la situation réelle du salarié afin d'éviter tout redressement ou litige avec la sécurité sociale.

Il est recommandé de désigner un **interlocuteur RH** pour accompagner le salarié dans ses démarches administratives auprès du CCSS et garantir le respect des délais déclaratifs.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| RGD du 30 mars 2006 | Déclaration d'obligation générale de l'Accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue (congé sans solde pour formation) |
| Article 173 du Code de la sécurité sociale | Assurance continuée volontaire en cas de perte de la qualité d'assuré obligatoire |
| Articles <u>L.121-1</u> et suivants du Code du travail | Contrat de travail et suspension du contrat |
| Guide <u>CCSS</u> - Engager du personnel | Obligations déclaratives : déclaration d'entrée et de sortie dans les 8 jours |
| Guide Guichet.lu | Amendes en cas de déclaration tardive (50 euros/mois, max 2.500 euros) |
| <u>ITM</u> - Position officielle | Le congé sans solde pour motif personnel n'est pas prévu par la loi luxembourgeoise ; l'employeur ne peut pas l'imposer au salarié |

Le non-respect des délais de déclaration expose l'employeur à des amendes administratives et à des risques de redressement. La distinction entre congé sans solde pour formation (réglementé) et pour motif personnel (non réglementé) est essentielle pour déterminer les obligations déclaratives précises.

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.