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

Réponse courte

Deux congés sans solde coexistent : celui **pour formation**, réglementé, et celui **pour motif personnel**, que la loi ne prévoit pas. Les obligations déclaratives envers le Centre commun diffèrent selon le cas.

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 retard expose à l'**amende d'ordre** plafonnée à 2 500 euros (art. 445 CSS).

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.

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

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	• 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	• 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, mais deux voies restent ouvertes : l'**assurance pension continuée** de l'article 173 CSS, à demander dans les six mois sous peine de forclusion, et l'**assurance maladie continuée** de l'article 2, alinéa 1 CSS, à demander dans les trois mois.

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

L'assurance accident, elle, ne connaît pas d'assurance continuée.

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 d'ordre plafonnée à **2 500 euros** (art. 445 CSS) ; barème pratique du CCSS de 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

Le congé sans solde suspend la rémunération, donc l'assiette de cotisation : c'est un changement influant sur l'assurance, à déclarer au Centre commun dans les huit jours (art. 425 CSS). Le déclarer permet aussi de faire courir les délais d'assurance continuée, que le silence laisserait s'éteindre.

Ces délais sont brefs et prescrits à peine de forclusion : trois mois pour l'assurance maladie continuée (art. 2, al. 1er CSS), six mois pour l'assurance pension continuée (art. 173 CSS). Les rappeler par écrit au salarié au moment de signer l'accord coûte une phrase et lui évite de découvrir la forclusion trop tard.

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

Entre-temps, les prestations de soins restent acquises pour la durée fixée par les statuts, un an au plus (art. 18, al. 2 CSS). C'est ce délai, et non l'absence totale de couverture, qui décrit la situation réelle du salarié pendant les premiers mois.

L'accord écrit doit fixer la durée, la date de reprise et le sort des avantages en cours. Sa date d'effet est celle que porteront la déclaration de sortie et, à la reprise, la déclaration d'entrée : un décalage entre les deux crée une période non couverte.

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)
Art. 2, al. 1 et 2 CSS	Assurance maladie continuée (demande dans les trois mois) et assurance maladie volontaire (stage de trois mois)
Art. 173 CSS	Assurance pension continuée : douze mois d'assurance sur trois ans, demande dans les six mois sous peine de forclusion
Art. 18, al. 2 CSS	En cas de cessation de l'affiliation, maintien du droit aux prestations de soins de santé pour une durée fixée par les statuts, sans excéder un an — le mois en cours et les trois mois suivants selon les statuts de la CNS
Articles L.121-1 et suivants du Code du travail	Contrat de travail et suspension du contrat
ITM - 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.