Le salaire minimum est-il maintenu pendant un congé sans solde ?

Réponse courte

Non, le **salaire social minimum** n'est **pas maintenu pendant un congé sans solde**. Par définition, ce congé suspend l'exécution du contrat de travail et le versement de la rémunération : aucun salaire, donc aucun **plancher légal**, ne s'applique pour les jours non travaillés.

Le SSM ne s'impose qu'aux **périodes de travail effectif** ou aux **périodes assimilées** rémunérées (congé légal payé, jours fériés légaux, congé maladie indemnisé). Pour un mois comportant des jours de congé sans solde, l'employeur calcule le salaire **au prorata des heures réellement prestées**, et ce calcul peut légalement aboutir à un montant inférieur au SSM mensuel complet de **2 771,33 €**.

Définition

Le **congé sans solde** est une suspension temporaire du contrat de travail accordée à la demande du salarié, sans base légale spécifique au Luxembourg : il résulte d'un **accord individuel** entre l'employeur et le salarié. Pendant cette période, les obligations réciproques sont gelées : le salarié ne fournit pas de travail, l'employeur ne verse pas de salaire, et aucune cotisation sociale n'est due au titre de la période non rémunérée.

Le SSM, fixé par les **articles L.222-1 et suivants**, garantit un revenu plancher pour chaque heure de **travail effectif**. Il n'a pas vocation à compenser une absence volontaire et non rémunérée. La **proratisation** est donc la règle dès lors que le salarié n'a pas presté l'intégralité de son horaire mensuel.

Questions fréquentes

Comment calculer le salaire d'un mois comportant des jours de conge sans solde au Luxembourg ?

L'employeur calcule le salaire au prorata des heures reellement prestees, en utilisant la methode du diviseur 173 (40 heures x 4,33 semaines). Le taux horaire salaire minimum non qualifié de reference est de 15,6286 € par heure travaillee ou assimilee.

Le conge sans solde est-il un droit pour le salarie au Luxembourg ?

Non, le conge sans solde ne dispose d'aucun cadre legal autonome au Luxembourg : il repose entierement sur l'accord des parties. L'employeur n'est jamais oblige de l'accorder, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

Le salaire social minimum est-il maintenu pendant un conge sans solde au Luxembourg ?

Non, le salaire minimum n'est pas maintenu pendant un conge sans solde. Ce conge suspend l'execution du contrat de travail et le versement de la remuneration : aucun salaire, donc aucun plancher legal, ne s'applique pour les jours non travailles.

Quelles periodes ouvrent droit au maintien du salaire minimum au Luxembourg ?

Le salaire minimum s'applique aux periodes de travail effectif et aux periodes assimilees remunerees : conge legal paye, jours feries legaux et conge maladie indemnise. Le conge sans solde et les absences injustifiees en sont exclus.

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

Quelles sont les consequences sociales d'un conge sans solde au Luxembourg ?

Le conge sans solde entraine une interruption de l'affiliation au CCSS pour la periode non cotisee, avec impact sur les droits a pension, le calcul du conge annuel et l'anciennete. Une affiliation volontaire reste possible a charge du salarie.

Conditions d’exercice

Le tableau ci-dessous distingue les périodes pendant lesquelles le SSM s'applique et celles qui en sont exclues.

Type de période	Application du SSM
Travail effectif	Oui, plein SSM applicable
Congé légal payé	Oui, maintien intégral
Jours fériés légaux	Oui, maintien intégral
Congé maladie indemnisé	Oui, maintien à 100 % par l'employeur
Congé sans solde	Non, aucune rémunération due
Absence injustifiee	Non, retenue sur salaire autorisée

Modalités pratiques

Le calcul du salaire mensuel d'un salarié ayant pris un congé sans solde suit une logique de proratisation stricte que l'employeur doit maîtriser pour éviter tout litige.

Élément	Modalité de calcul
Base de calcul	Salaire mensuel divisé par 173 heures
Taux horaire SSMNQ	16,0193 €/heure
Heures retenues	Heures de congé sans solde non payées
Salaire versé	(Heures travaillées + assimilées) x taux horaire
Bulletin de paie	Mention explicite des heures de congé sans solde

Pratiques et recommandations

Formaliser la demande de congé sans solde par un écrit signé des deux parties précisant la durée, les dates et le caractère non rémunéré. Cette formalisation protège l'employeur d'une éventuelle action en rappel de salaire.

Calculer le salaire au prorata exact des heures travaillées en utilisant le taux horaire applicable au salarié. La méthode du diviseur 173 (40 heures x 4,33 semaines) reste la référence luxembourgeoise.

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

Informer le salarié des conséquences sociales du congé sans solde : interruption d'affiliation au CCSS pour la période non cotisée, impact sur les droits à pension, sur le congé annuel et sur le calcul de l'ancienneté.

Maintenir la couverture sociale lorsque la loi le prévoit, notamment via une affiliation volontaire à charge du salarié auprès du Centre commun de la sécurité sociale, à présenter comme option dans la convention.

Distinguer clairement le congé sans solde des congés légaux indemnisés (congé parental, congé pour raisons familiales) qui ouvrent droit à des indemnités spécifiques et préservent partiellement les droits sociaux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.222-1 du Code du travail	Principe du salaire social minimum
Article L.221-1 du Code du travail	Régime général de la rémunération
Articles L.233-1 et suivants	Congé annuel payé légal
Code de la sécurité sociale	Affiliation et cotisations

Le congé sans solde ne dispose d'**aucun cadre légal autonome** au Luxembourg : il repose entièrement sur l'**accord des parties**. L'employeur n'est jamais obligé de l'accorder, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Le salarié doit anticiper l'**impact sur ses droits sociaux** avant d'en faire la demande.

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.