

# Un dirigeant peut-il demander un congé sans solde pour convenance personnelle ?

## Réponse courte

Un dirigeant lié par un contrat de travail peut demander un congé sans solde pour convenance personnelle, mais il ne s'agit pas d'un droit automatique. L'octroi de ce congé dépend d'un accord écrit entre le dirigeant et l'employeur, qui reste libre d'accepter ou de refuser la demande, sous réserve du respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

La demande doit être formalisée par écrit et, en cas d'accord, un avenant ou une convention écrite doit préciser la durée, les modalités de reprise et les conséquences sur la relation de travail. Pendant le congé sans solde, le contrat de travail est suspendu et aucune rémunération n'est versée.

## Définition

Le congé sans solde est une période d'absence non rémunérée, accordée par l'employeur à la demande du salarié, en dehors des congés légaux ou conventionnels. Il ne constitue pas un droit automatique, mais résulte d'un accord entre les parties. La notion de « dirigeant » recouvre toute personne exerçant des fonctions de direction liée par un contrat de travail, y compris les cadres supérieurs et représentants légaux, sous réserve de la distinction entre contrat de travail et mandat social.

## Conditions d'exercice

Aucune disposition spécifique du Code du travail luxembourgeois ne prévoit un droit au congé sans solde pour les salariés, y compris pour les dirigeants (Code du travail, art. [L.121-1](#) et suivants). L'octroi d'un congé sans solde relève de la liberté contractuelle et doit faire l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. L'employeur n'a aucune obligation légale d'accepter la demande, mais doit respecter les principes d'égalité de traitement (art. [L.241-1](#)) et de non-discrimination (art. [L.251-1](#)). L'accord doit préciser la durée, les modalités de reprise et les effets sur la relation de travail.

## Modalités pratiques

La demande de congé sans solde doit être formulée par écrit, en indiquant le motif, la durée souhaitée et la date de début. L'employeur examine la demande en fonction des nécessités de service et de l'organisation interne. En cas d'accord, un avenant au contrat de travail ou une convention écrite doit être établi, détaillant les conséquences sur la rémunération, l'ancienneté, la couverture sociale, les droits à congé payé et la gestion de la direction pendant l'absence. Pendant le congé sans solde, le contrat de travail est suspendu : aucune activité professionnelle n'est

exercée et aucune rémunération n'est versée. La période n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour l'ancienneté ou les congés payés, sauf stipulation plus favorable.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de définir dans l'accord les modalités de remplacement du dirigeant pour garantir la continuité de la gestion. L'employeur doit s'assurer que la suspension du contrat n'entraîne pas de conflit d'intérêts ou de violation d'obligations de non-concurrence. Il convient de préciser les conditions de reprise, y compris en cas de retour anticipé ou de prolongation. Pour les dirigeants titulaires d'un mandat social, il faut distinguer la suspension du contrat de travail de la poursuite du mandat, qui n'est pas affectée sauf disposition statutaire contraire. La traçabilité et la formalisation écrite sont essentielles pour prévenir tout litige.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Art. [L.121-1](#) et suivants (contrat de travail, suspension)
  - Art. [L.241-1](#) (égalité de traitement)
  - Art. [L.251-1](#) (non-discrimination)
- Liberté contractuelle (principe général du droit du travail)
- Jurisprudence luxembourgeoise sur la validité des accords de congé sans solde, sous réserve d'un consentement libre et d'une formalisation écrite
- Conventions collectives éventuellement applicables

Formalisez systématiquement par écrit tout congé sans solde, en détaillant ses conséquences sur la relation de travail, la gestion de l'entreprise et la couverture sociale, afin de garantir la sécurité juridique des parties.

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.