Congé sans solde au Luxembourg : quelles sont les modalités ?

Réponse courte

Au Luxembourg, il existe **deux types de congé sans solde** aux régimes distincts. Le **congé sans solde pour formation** est réglementé par l'accord du 2 mai 2003 et permet aux salariés justifiant d'**au moins 2 ans d'ancienneté** de suivre une formation pendant **4 semaines à 6 mois consécutifs** (maximum 2 ans cumulés par employeur).

Le **congé sans solde pour motif personnel** n'est **pas prévu par la loi luxembourgeoise** selon l'ITM. Il repose sur un **accord mutuel** fondé sur la **liberté contractuelle** : l'employeur peut refuser et **ne peut pas l'imposer** au salarié.

Pendant le congé sans solde, le **contrat de travail est suspendu** : aucune rémunération n'est versée et le salarié doit s'affilier **à titre volontaire** à la sécurité sociale. L'employeur est tenu de **conserver l'emploi** et de **réintégrer** le salarié dans son poste ou un poste équivalent.

Définition

Le **congé sans solde** est une **suspension temporaire du contrat de travail** pendant laquelle le salarié cesse de fournir ses prestations professionnelles et ne perçoit aucune rémunération. Le lien contractuel entre l'employeur et le salarié subsiste, mais ses effets sont temporairement neutralisés. Au Luxembourg, deux régimes juridiques coexistent : le congé sans solde pour formation, encadré par l'accord du 2 mai 2003, et le congé sans solde pour motif personnel, reposant uniquement sur la liberté contractuelle et non prévu par la loi selon l'ITM.

Questions fréquentes

L'employeur est-il obligé d'accepter une demande de congé sans solde pour motif personnel au Luxembourg ?

Non, l'employeur peut refuser un congé sans solde pour motif personnel sans avoir à justifier sa décision, ce dispositif n'étant pas prévu par la loi. En revanche, il ne peut pas non plus imposer un congé sans solde au salarié sans son accord.

Quel délai de préavis s'applique à la demande de congé sans solde pour formation au Luxembourg ?

Le salarié doit adresser sa demande par lettre recommandée ou remise en mains propres contre récépissé avec un préavis de 2 mois pour un congé d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, et de 4 mois pour un congé supérieur à 3 mois. L'employeur dispose de 30 jours pour répondre, le silence valant acceptation.

Quelles conditions d'ancienneté s'appliquent au congé sans solde pour formation au Luxembourg ?

Le salarié doit justifier d'au moins 2 ans d'ancienneté auprès du même employeur pour bénéficier du congé sans solde pour formation. Ce congé peut durer de 4 semaines à 6 mois consécutifs, dans la limite de 2 ans cumulés par employeur.

Quelles sont les obligations de l'employeur concernant la réintégration du salarié après un congé sans solde au Luxembourg ?

À l'issue du congé sans solde, l'employeur est tenu de conserver l'emploi et de réintégrer le salarié dans son poste initial ou dans un poste équivalent, avec le même salaire et les mêmes avantages. Cela s'applique à la fois au congé sans solde pour formation et au congé sans solde pour motif personnel.

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

Quels sont les deux types de congé sans solde qui coexistent au Luxembourg ?

Le congé sans solde pour formation est encadré par l'accord du 2 mai 2003 et le règlement grand-ducal du 30 mars 2006, avec des conditions légales précises. Le congé sans solde pour motif personnel n'est pas prévu par la loi selon l'ITM et repose uniquement sur la liberté contractuelle, c'est-à-dire l'accord mutuel entre l'employeur et le salarié.

Quels sont les effets du congé sans solde sur la couverture sociale du salarié au Luxembourg ?

Pendant le congé sans solde, le contrat de travail est suspendu et le salarié perd son affiliation obligatoire à la sécurité sociale. Il doit s'affilier à titre volontaire auprès du CCSS pour maintenir sa couverture, et l'employeur doit l'informer de cette obligation.

Conditions d’exercice

Les conditions propres à chacun des deux types de congé sont les suivantes.

Critère	Congé sans solde pour formation	Congé pour motif personnel
Base légale	Accord du 2 mai 2003, RGD du 30 mars 2006	Liberté contractuelle (non prévu par la loi)
Bénéficiaires	Salariés du secteur privé au Luxembourg	Tout salarié
Ancienneté	2 ans minimum auprès de l'employeur	Aucune condition légale
Formation	Reconnue par les autorités publiques, délivrant des certificats officiels	Sans objet
Accord employeur	Obligatoire (silence de 30 jours = acceptation)	Obligatoire, refus possible sans justification
Motifs de refus	Cadre supérieur ; moins de 15 salariés ; proportion d'absents ; remplacement impossible ; travail saisonnier	Aucune condition légale

Modalités pratiques

Les modalités procédurales et de suspension du contrat sont récapitulées ci-dessous.

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

Point	Congé sans solde pour formation	Congé pour motif personnel
Durée minimale	4 semaines consécutives	Aucune durée légale fixée
Durée maximale	6 mois consécutifs ; 2 ans cumulés par employeur	Accord mutuel (conventions collectives possibles)
Préavis	2 mois (? 3 mois de congé) ou 4 mois (> 3 mois)	2 mois recommandés
Forme de la demande	Lettre recommandée ou remise en mains propres contre récépissé	Demande écrite motivée
Réponse employeur	30 jours (silence = acceptation) ; report max 1 ou 2 ans	Aucun délai légal
Irrévocabilité	Accord irrévocable sauf force majeure	Selon accord des parties
Rémunération	Aucune	Aucune
Affiliation sécurité sociale	Salarié désaffilié du CCSS ; affiliation volontaire obligatoire	Idem
Réintégration	Poste initial ou équivalent, même salaire et avantages	Idem

Pratiques et recommandations

Il est impératif de respecter scrupuleusement le délai de réponse de 30 jours pour le congé sans solde pour formation, car le silence vaut acceptation. Tout refus ou report doit être documenté par écrit avec les motifs légaux précis. Les employeurs doivent informer obligatoirement le salarié de la nécessité de s'affilier à titre volontaire à la sécurité sociale et procéder à la désaffiliation auprès du CCSS dès le début du congé.

Pour le congé sans solde pour motif personnel, tout accord doit être formalisé par avenant au contrat précisant la durée exacte, les dates, les conditions de retour et l'impact sur l'ancienneté. Il est également recommandé de vérifier les conventions collectives applicables, qui peuvent prévoir des dispositions spécifiques plus favorables ou encadrer les durées maximales.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Accord en matière de dialogue social interprofessionnel du 2 mai 2003	Cadre légal du congé sans solde pour formation — conditions, durées, procédures
Règlement grand-ducal du 30 mars 2006	Déclaration d'obligation générale de l'accord du 2 mai 2003
Position ITM	Congé sans solde pour motif personnel non prévu par la loi — liberté contractuelle
Art. L.121-6 du Code du travail	Suspension du contrat de travail et maintien de certains droits
Principe de liberté contractuelle	Fondement du congé sans solde pour motif personnel
Jurisprudence	L'employeur ne peut pas imposer de congé sans solde au salarié

La distinction fondamentale entre les deux régimes est essentielle : le **congé sans solde pour formation** offre des droits et obligations légalement définis, tandis que le **congé sans solde pour motif personnel** ne bénéficie d'aucune garantie légale d'acceptation. L'obligation d'information sur l'affiliation volontaire engage la responsabilité de l'employeur en cas de manquement.

Voir aussi

- Délai préalable pour demander un congé sans solde
- Impact du congé sans solde sur les cotisations sociales
- Durée maximale d'un congé sans solde au Luxembourg

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.