Un congé sans solde doit-il être demandé à l'avance ?

Réponse courte

Un congé sans solde doit être demandé à l'avance, même si aucun délai légal minimal n'est imposé par la législation luxembourgeoise de droit commun. La demande doit obligatoirement être formulée par **écrit**, en précisant les dates souhaitées, et l'**accord de l'employeur** doit également être formalisé par écrit avant le début de l'absence.

Il est recommandé de présenter la demande suffisamment tôt pour permettre à l'employeur d'organiser le service, un délai d'**au moins un mois** étant fréquemment appliqué en pratique. En l'absence d'accord écrit préalable, l'absence est considérée comme **injustifiée** et peut entraîner des **sanctions disciplinaires**, voire un licenciement pour faute grave. Pour le congé sans solde pour formation réglementé, des délais impératifs de **2 ou 4 mois** s'appliquent selon la durée du congé demandé.

Définition

Le congé sans solde désigne une période d'absence **non rémunérée**, sollicitée par le salarié, distincte des congés légaux ou conventionnels. Il ne constitue pas un **droit automatique** et nécessite l'accord exprès de l'employeur. Pendant cette période, le contrat de travail est **suspendu**, sans être rompu, et aucune rémunération n'est versée.

Questions fréquentes

Les conventions collectives peuvent-elles encadrer les conditions du congé sans solde au Luxembourg ?

Oui, les conventions collectives peuvent prévoir des règles spécifiques relatives aux motifs, à la durée ou aux conditions de retour du congé sans solde, qui priment sur les usages internes de l'entreprise. Il convient de les consulter systématiquement avant toute décision.

Quelles conséquences le salarié encourt-il en partant en congé sans solde sans accord écrit préalable de l'employeur au Luxembourg ?

L'absence est considérée comme injustifiée et peut entraîner des sanctions disciplinaires, voire un licenciement pour faute grave. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que l'absence d'accord écrit préalable constitue une faute disciplinaire.

Quelles formes la demande et l'accord de congé sans solde doivent-ils prendre au Luxembourg ?

La demande doit obligatoirement être formulée par écrit, avec indication des dates souhaitées, et l'accord de l'employeur doit également être formalisé par écrit avant le début de l'absence. En l'absence d'accord écrit préalable, l'absence est considérée comme injustifiée.

Quels délais impératifs s'appliquent spécifiquement au congé sans solde pour formation au Luxembourg ?

Pour le congé sans solde pour formation réglementé par l'accord du 2 mai 2003, des délais impératifs de 2 mois s'appliquent pour un congé d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, et de 4 mois pour un congé supérieur à 3 mois. Ces délais ne peuvent pas être réduits par accord entre les parties.

Un congé sans solde doit-il obligatoirement être demandé à l'avance au Luxembourg ?

Oui, la demande doit toujours être formulée à l'avance, même si aucun délai légal minimal n'est imposé pour le congé sans solde de droit commun. En pratique, un délai d'au moins un mois est fréquemment appliqué pour permettre à l'employeur d'organiser le service.

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

Conditions d’exercice

Le cadre légal et les conditions d'exercice du congé sans solde de droit commun sont les suivants.

Aspect	Règle applicable
Régime légal général	Aucun article spécifique du Code du travail ne régit le congé sans solde de droit commun
Base juridique	Liberté contractuelle, accord mutuel écrit entre employeur et salarié
Délai légal minimal	Aucun délai imposé pour le congé sans solde de droit commun
Refus employeur	Possible sans justification, sauf disposition conventionnelle contraire
Conventions collectives	Peuvent encadrer les motifs, la durée ou les conditions de retour — à consulter systématiquement
Congé sans solde pour formation	Délais impératifs de 2 mois (? 3 mois) ou 4 mois (> 3 mois) selon la durée

Modalités pratiques

Les étapes clés de la demande et de la formalisation du congé sans solde sont les suivantes.

Point	Modalité
Forme de la demande	Écrite, avec dates de début et de fin souhaitées
Délai légal	Aucun délai minimal légal pour le congé de droit commun
Délai recommandé	Au moins 1 mois pour permettre l'organisation du service
Accord employeur	Formalisé par écrit avant le début de l'absence
Absence sans accord écrit	Considérée comme injustifiée — sanctions disciplinaires possibles, voire licenciement pour faute grave
Congé sans solde pour formation	Délai impératif de 2 mois (? 3 mois de congé) ou 4 mois (> 3 mois)

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

Pratiques et recommandations

Il est conseillé d'établir une procédure interne précisant le délai minimal de prévenance, les modalités de demande et d'acceptation, ainsi que les conséquences sur les droits à congé payé, l'ancienneté et la couverture sociale. Un délai de prévenance d'au moins un mois est fréquemment appliqué, mais peut être adapté selon la taille de l'entreprise et la durée du congé sollicité.

Il est important d'informer le salarié des incidences du congé sans solde sur la rémunération, la couverture maladie, la constitution des droits à pension et l'ancienneté. La formalisation par avenant signé des deux parties constitue la meilleure pratique pour garantir la sécurité juridique de l'employeur comme du salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.241-1 du Code du travail	Principe général de non-discrimination
Conventions collectives et accords d'entreprise	Peuvent prévoir des règles spécifiques qui priment sur les usages internes
Jurisprudence nationale	Absence d'accord écrit préalable constitue une faute disciplinaire

L'absence d'accord écrit préalable expose le salarié à des sanctions disciplinaires et prive l'employeur de sécurité juridique. Il est impératif de formaliser chaque congé sans solde par un échange écrit signé des deux parties, en veillant au respect de l'égalité de traitement et à la traçabilité des décisions.

Voir aussi

- Modalités du 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.