Quelle est la durée maximale d'un congé sans solde au Luxembourg ?

Réponse courte

La durée maximale d'un **congé sans solde** dépend du secteur et du motif au Luxembourg. Dans le **secteur privé**, il n'existe **aucune durée légale maximale** pour un congé sans solde pour motifs personnels — la durée est déterminée librement par accord entre employeur et salarié.

Pour le **congé sans solde pour formation** dans le privé, la durée est plafonnée à **2 années cumulées maximum** par employeur, avec des congés individuels de **4 semaines minimum à 6 mois maximum** consécutifs. Dans la **fonction publique**, les agents peuvent bénéficier de **10 années maximum** pour raisons personnelles ou familiales, et de **4 années maximum** (extensible à 6 ans) pour raisons professionnelles. L'accord écrit de l'employeur reste obligatoire dans tous les cas, et aucun employeur ne peut imposer un congé sans solde à un salarié (art. L.121-7).

Définition

Le **congé sans solde** est une période d'absence autorisée pendant laquelle le contrat de travail est **suspendu** à la demande du salarié, sans maintien de la rémunération. Dans le secteur privé, on distingue le **congé sans solde pour motifs personnels** (non encadré légalement) du **congé sans solde pour formation** (strictement réglementé par les articles L.234-59 à L.234-64). Dans la fonction publique, les **congés sans traitement** sont encadrés par des règles spécifiques selon les motifs invoqués.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il imposer un congé sans solde à un salarié au Luxembourg ?

Non, l'article L.121-7 du Code du travail interdit formellement à l'employeur d'imposer un congé sans solde à un salarié. Ce type de congé repose exclusivement sur le consentement mutuel des deux parties, formalisé par un accord écrit ; aucune circonstance, même économique, ne justifie une imposition unilatérale.

Le congé sans solde peut-il être utilisé comme alternative au chômage partiel au Luxembourg ?

Non, le congé sans solde ne peut pas servir d'alternative à des procédures légalement encadrées telles que le chômage partiel, la réduction du temps de travail ou le licenciement économique. Ces situations relèvent de dispositifs spécifiques prévus par le Code du travail et les administrations compétentes.

Quelle est la durée maximale d'un congé sans solde dans le secteur privé au Luxembourg ?

Dans le secteur privé pour des motifs personnels, il n'existe aucune durée légale maximale : la durée est déterminée librement par accord entre l'employeur et le salarié. Pour le congé sans solde lié à une formation, la durée est plafonnée à 2 années cumulées maximum par employeur, avec des congés individuels allant de 4 semaines à 6 mois consécutifs.

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

Quelles précautions l'employeur doit-il prendre lors de la mise en place d'un congé sans solde dans le secteur privé au Luxembourg ?

L'accord écrit doit préciser la durée exacte, les modalités de reprise, le maintien ou non des avantages tels que la mutuelle et le véhicule de fonction, ainsi que les effets sur l'ancienneté. L'employeur doit appliquer des critères objectifs d'acceptation ou de refus pour garantir l'égalité de traitement entre les salariés.

Un agent de la fonction publique luxembourgeoise peut-il obtenir un congé sans traitement et pour quelle durée ?

Oui, les agents de la fonction publique peuvent bénéficier d'un congé sans traitement de 10 années maximum pour raisons personnelles ou familiales, et de 4 années maximum (extensible à 6 ans) pour raisons professionnelles, selon le règlement grand-ducal du 6 février 2009. Une formation INAP est obligatoire si la durée dépasse 2 ans.

Conditions d’exercice

Les conditions d'octroi varient fortement selon le secteur et le motif du congé sans solde.

Critère	Secteur privé — motifs personnels	Secteur privé — formation	Fonction publique
Durée maximale	Aucune limite légale	2 ans cumulés par employeur	10 ans (personnel) / 4 ans (professionnel)
Durée par congé	Libre	4 semaines à 6 mois consécutifs	—
Ancienneté requise	Aucune	2 ans minimum dans l'entreprise	Variable selon statut
Préavis	Libre	2 mois (< 3 mois) / 4 mois (? 3 mois)	2 mois
Accord employeur	Obligatoire (écrit)	Obligatoire (écrit)	Autorisation chef d'administration
Formation INAP	—	—	Obligatoire si durée > 2 ans

Modalités pratiques

Quelle que soit la forme du congé sans solde, la procédure et les effets sur le contrat suivent des règles précises.

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

Élément	Détail
Demande écrite	Formalisée avec motifs détaillés, respectant les délais de préavis selon la durée
Suspension du contrat	Le contrat est suspendu pendant toute la durée de l'absence
Rémunération	Aucune rémunération versée pendant l'absence
Droits sociaux	Maintenus selon les cas (sécurité sociale, ancienneté) — à préciser dans l'accord
Réintégration	Garantie sur le poste ou un poste équivalent
Refus ou report	L'employeur peut refuser pour raisons organisationnelles légitimes
Interdiction d'imposition	L'employeur ne peut jamais imposer un congé sans solde (art. L.121-7)

Pratiques et recommandations

Formaliser systématiquement tous les accords par écrit en précisant les modalités de reprise, la couverture sociale et les effets sur l'ancienneté. Cette documentation constitue une protection essentielle en cas de contentieux devant le tribunal du travail.

Évaluer l'impact organisationnel en amont, distinguer clairement les différents types de congés sans solde, et prévoir les modalités de remplacement si nécessaire pour assurer la continuité du service.

Appliquer des critères objectifs d'acceptation ou de refus pour garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés, et documenter les motifs de refus pour éviter tout contentieux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-6 et L.121-7	Suspension du contrat et interdiction de modification unilatérale
Art. L.234-59 à L.234-64	Congé-formation dans le secteur privé
Loi du 16 avril 1979	Statut général des fonctionnaires de l'État
Règlement grand-ducal du 6 février 2009	Congés sans traitement dans la fonction publique

L'absence de plafond légal dans le secteur privé pour les congés sans solde personnels ne dispense pas d'une analyse rigoureuse au cas par cas. Les employeurs doivent concilier les demandes légitimes des salariés avec les impératifs organisationnels et économiques de l'entreprise.

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

Voir aussi

- Congé sans solde pour formation dans le secteur privé
- L'employeur peut-il imposer un congé sans solde au salarié

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.