

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

Réponse courte

Non, l'employeur ne peut **jamais** imposer un congé sans solde au salarié au Luxembourg. Cette interdiction est **absolue** et confirmée par la jurisprudence luxembourgeoise. Le congé sans solde repose exclusivement sur le **consentement mutuel** des deux parties, formalisé par un **accord écrit**. Toute tentative d'imposition unilatérale constitue une **modification substantielle illégale** du contrat de travail au sens de l'article L.121-7, pouvant être requalifiée en **licenciement abusif**.

L'employeur s'expose alors à des sanctions contentieuses importantes devant le tribunal du travail, notamment des dommages-intérêts pour modification illégale du contrat et une réintégration possible du salarié. Même pendant une **fermeture d'entreprise** ou en cas de difficultés économiques, aucune circonstance ne justifie l'imposition d'un congé sans solde. Ces situations relèvent de procédures spécifiques (chômage partiel, négociation collective) et non du congé sans solde, qui demeure une mesure d'ordre strictement conventionnel.

Définition

Le **congé sans solde** désigne une période d'absence volontaire du salarié pendant laquelle le **contrat de travail est suspendu**, sans versement de rémunération ni acquisition de droits liés à l'ancienneté ou aux congés payés. Bien que le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas expressément le congé sans solde, cette pratique est admise par la jurisprudence sous réserve de l'**accord exprès des deux parties**. Il constitue une **suspension contractuelle** qui préserve le lien juridique tout en libérant temporairement les obligations réciproques.

Questions fréquentes

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

Non, l'interdiction est absolue et confirmée par la jurisprudence luxembourgeoise. Le congé sans solde repose exclusivement sur le consentement mutuel des deux parties formalisé par un accord écrit ; toute imposition unilatérale constitue une modification substantielle illégale du contrat de travail au sens de l'article L.121-7.

Quelles mentions doit contenir l'accord écrit formalisant un congé sans solde au Luxembourg ?

L'accord écrit doit préciser la durée exacte du congé, les modalités de reprise, le maintien ou non des avantages accessoires (mutuelle, véhicule de fonction), les effets sur l'ancienneté et les conditions de couverture sociale pendant l'absence. Cet avenant au contrat doit être signé par les deux parties.

Quelles sont les conséquences juridiques si l'employeur impose un congé sans solde sans l'accord du salarié au Luxembourg ?

La mesure peut être requalifiée en licenciement abusif, exposant l'employeur à des dommages et intérêts et à une réintégration possible du salarié. Des poursuites devant le tribunal du travail peuvent également aboutir à des condamnations significatives sur le fondement de la violation de l'article L.121-7.

Une clause contractuelle prévoyant automatiquement des périodes de congé sans solde est-elle valide au Luxembourg ?

Non, de telles clauses sont nulles et de nul effet. Aucune disposition contractuelle ne peut prévoir de manière automatique des périodes de congé sans solde, car le consentement du salarié doit être recueilli de manière spécifique et circonstanciée pour chaque période concernée.

Une fermeture temporaire d'entreprise justifie-t-elle l'imposition d'un congé sans solde aux salariés au Luxembourg ?

Non, même en cas de fermeture d'entreprise ou de difficultés économiques, aucune circonstance ne justifie l'imposition unilatérale d'un congé sans solde. Ces situations relèvent de procédures spécifiques telles que le chômage partiel ou la négociation collective, et non du congé sans solde qui demeure une mesure d'ordre strictement conventionnel.

Conditions d'exercice

L'octroi d'un congé sans solde repose sur des conditions strictement bilatérales, sans aucune faculté unilatérale pour l'employeur.

Condition	Détail
Consentement mutuel	Accord exprès et formalisé par écrit des deux parties
Initiative	Peut émaner du salarié ou être proposée par l'employeur, mais nécessite toujours l'accord du salarié
Clauses contractuelles automatiques	Nulles et de nul effet : aucune clause ne peut prévoir automatiquement des périodes de congé sans solde
Fermeture d'entreprise	L'employeur ne peut pas imposer un congé sans solde même en cas de fermeture
Circonstances exceptionnelles	Aucune situation économique ou organisationnelle ne justifie l'imposition unilatérale

Modalités pratiques

La demande de congé sans solde émane généralement du salarié mais peut résulter d'une proposition de l'employeur nécessitant l'accord explicite du salarié. Un accord écrit détaillé est obligatoire dans tous les cas.

Élément	Détail
Accord écrit obligatoire	Précisant la durée exacte, les modalités de reprise, le maintien ou non des avantages (mutuelle, véhicule de fonction)
Effets sur l'ancienneté	À préciser dans l'accord : pas d'acquisition automatique pendant le congé
Couverture sociale	Peut être interrompue sauf maintien volontaire à charge du salarié
Réintégration	Le salarié retrouve son poste ou un poste équivalent à l'issue du congé
Refus du salarié	L'employeur doit respecter la décision — aucune mesure de rétorsion possible
Pression pour obtenir accord	Constitue un harcèlement moral ou une atteinte aux droits fondamentaux

Pratiques et recommandations

Formaliser systématiquement tout congé sans solde par un avenant au contrat de travail, signé par les deux parties, pour prévenir tout litige relatif à la durée, aux conditions de reprise ou aux droits accessoires.

Ne jamais utiliser le congé sans solde comme alternative à une mesure de chômage partiel, de réduction du temps de travail ou de licenciement économique — ces situations relèvent de procédures légales spécifiques.

Sensibiliser les managers sur cette interdiction absolue, car toute tentative d'imposition, même informelle, expose l'entreprise à des risques contentieux majeurs devant le tribunal du travail.

Documenter tout échange relatif à une proposition de congé sans solde pour protéger l'employeur contre d'éventuelles accusations de contrainte.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-7</u>	Modification unilatérale du contrat interdite
Art. <u>L.121-6</u>	Suspension du contrat de travail

L'employeur qui impose un congé sans solde sans l'accord écrit du salarié s'expose à une requalification de la mesure en licenciement abusif, avec toutes les conséquences indemnitaires prévues par le Code du travail luxembourgeois. Cette interdiction ne souffre d'aucune exception.

Voir aussi

- [Congé sans solde pour formation dans le secteur privé](#)
- [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.