Le congé sans solde pour raisons personnelles est-il un droit dans une ASBL ?

Réponse courte

Le congé sans solde pour raisons personnelles **n'est pas un droit légal** en droit commun luxembourgeois. Le Code du travail ne prévoit aucune disposition générale obligeant l'employeur à accorder un congé non rémunéré à la demande du salarié. L'octroi repose sur un **accord bilatéral** entre l'ASBL et le salarié, formalisé par un avenant écrit au contrat de travail précisant la durée, les conditions de retour et le statut social pendant la suspension.

Exception notable : la CCT SAS prévoit en son **article 19 un droit au congé sans solde sur demande** du salarié, sous conditions d'ancienneté et de délai de prévenance. Les ASBL relevant de cette convention sont tenues de l'accorder dans les conditions conventionnelles. Pour les ASBL hors CCT SAS, le congé sans solde reste une **faculté négociée** au cas par cas, et l'employeur peut refuser sans motivation. La **couverture sociale du salarié est suspendue** pendant cette période, ce qui nécessite des démarches spécifiques auprès du CCSS et, éventuellement, la souscription d'une **assurance volontaire** auprès de la CNS.

Définition

Le **congé sans solde** est une période de suspension du contrat de travail pendant laquelle le salarié est dispensé de sa prestation de travail et l'employeur de son obligation de rémunération. Il ne doit pas être confondu avec le congé de formation syndicale, qui est rémunéré. Le lien contractuel subsiste mais ses effets principaux sont suspendus. La **couverture sociale** du salarié peut être affectée pendant cette période, nécessitant des démarches spécifiques auprès du CCSS.

Questions fréquentes

Comment sécuriser un congé sans solde en ASBL ?

Formaliser systématiquement par un avenant écrit, prévoir une clause de retour anticipé permettant au salarié de reprendre son poste avant l'échéance moyennant un préavis raisonnable, et vérifier l'applicabilité de la CCT SAS avant de refuser une demande.

La CCT SAS prévoit-elle un droit au congé sans solde ?

Oui, la CCT SAS prévoit en son article 19 un droit au congé sans solde sur demande du salarié, sous conditions d'ancienneté et de délai de prévenance. Les ASBL relevant de cette convention sont tenues d'accorder le congé dans les conditions conventionnelles.

La couverture sociale est-elle maintenue pendant un congé sans solde ?

La couverture sociale du salarié est suspendue pendant cette période, ce qui nécessite des démarches spécifiques auprès du CCSS et éventuellement la souscription d'une assurance volontaire auprès de la CNS pour maintenir l'affiliation à l'assurance maladie.

Le congé sans solde est-il un droit pour un salarié d'ASBL ?

Non, en droit commun, le congé sans solde pour raisons personnelles n'est pas un droit légal. Le Code du travail ne prévoit aucune disposition générale obligeant l'employeur à accorder un congé non rémunéré à la demande du salarié de l'ASBL.

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

Le congé sans solde génère-t-il des droits à congé annuel ?

Non, la période de congé sans solde ne génère pas de droit à congé annuel. Le salarié doit aussi être informé des conséquences sur son ancienneté et ses droits à pension. La suspension de l'affiliation peut entraîner une perte de droits sociaux.

Quel formalisme pour un congé sans solde en ASBL ?

Demande écrite précisant la durée souhaitée et la date de début, réponse écrite de l'employeur dans un délai raisonnable, et formalisation par un avenant écrit au contrat précisant la durée, les conditions de retour et le statut social pendant la suspension.

Conditions d’exercice

Les conditions d'accès au congé sans solde varient selon le cadre applicable.

Critère	Hors CCT SAS	Sous CCT SAS (art. 19)
Nature du droit	Faculté soumise à accord de l'employeur	Droit conventionnel sur demande
Durée	À convenir entre les parties	Selon les modalités de la CCT
Demande	Écrite, sans délai imposé	Écrite, dans les délais conventionnels
Motif	Raisons personnelles (non obligatoire de préciser)	Raisons personnelles
Refus employeur	Possible sans motivation	Limité aux cas prévus par la CCT
Ancienneté	Pas de condition légale	Conditions conventionnelles éventuelles
Formalisation	Avenant au contrat recommandé	Avenant au contrat obligatoire

Modalités pratiques

La mise en oeuvre du congé sans solde requiert les démarches suivantes.

Élément	Détail
Demande écrite	Lettre ou courriel précisant la durée souhaitée et la date de début
Réponse employeur	Accord ou refus écrit dans un délai raisonnable
Avenant au contrat	Document écrit précisant la durée, les conditions de retour et le statut social
CCSS	Vérifier le maintien ou la suspension de l'affiliation sociale
Assurance maladie	Possibilité d'assurance volontaire pendant la suspension (CNS)
Congé annuel	La période de congé sans solde ne génère pas de droit à congé annuel
Retour	Réintégration au poste ou à un poste équivalent à l'issue du congé

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

Pratiques et recommandations

Formaliser systématiquement le congé sans solde par un avenant écrit au contrat de travail, même lorsque l'accord est oral. Cet avenant doit préciser la durée exacte, les conditions de retour, le sort des avantages en nature et le statut social pendant la suspension.

Informer le salarié des conséquences du congé sans solde sur sa couverture sociale, son ancienneté et ses droits à congé annuel. La suspension de l'affiliation au CCSS peut entraîner une perte de droits en matière d'assurance maladie et de pension.

Prévoir une clause de retour anticipé permettant au salarié de reprendre son poste avant l'échéance prévue, moyennant un préavis raisonnable. Cette flexibilité sécurise les deux parties.

Vérifier l'applicabilité de la CCT SAS avant de refuser une demande de congé sans solde. Si l'ASBL relève de cette convention, le refus non conforme aux dispositions conventionnelles peut constituer une violation de la CCT.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-1 Code du travail	Contrat de travail et obligations réciproques
Art. L.121-7 Code du travail	Modification des conditions essentielles du contrat
CCT SAS, art. 19	Congé sans solde sur demande dans le secteur d'aide et de soins
Code de la sécurité sociale	Affiliation obligatoire et assurance volontaire
Loi du 7 août 2023	Régime juridique des ASBL et fondations

Le congé sans solde ne doit pas être confondu avec le congé parental, le congé pour raisons familiales ou le congé spécial, qui sont des droits légaux distincts assortis de protections spécifiques. Le recours abusif au congé sans solde pour contourner les règles du licenciement est sanctionné par le tribunal du travail.

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.