

Quelle procédure faut-il suivre pour activer un congé sans solde ?

Réponse courte

Le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur, en précisant la durée souhaitée et éventuellement le motif du congé. L'employeur répond également par écrit, en acceptant ou refusant la demande. Si l'accord est donné, il doit mentionner la période exacte du congé, les conséquences sur l'ancienneté, la couverture sociale, la reprise du travail et toute condition particulière.

Il est fortement recommandé de formaliser cet accord par un avenant écrit au contrat de travail, signé par les deux parties, afin d'assurer la traçabilité et la sécurité juridique. L'accord doit être documenté et préciser toutes les modalités pratiques et juridiques de la suspension du contrat.

Définition

Le congé sans solde correspond à une période d'absence volontaire pendant laquelle le contrat de travail est suspendu à la demande du salarié, sous réserve de l'accord exprès de l'employeur. Durant cette période, le salarié ne perçoit aucune rémunération et n'exécute aucune prestation de travail, mais le lien contractuel avec l'entreprise est maintenu. Ce congé ne constitue pas un droit automatique et ne peut être imposé à l'une ou l'autre des parties.

Conditions d'exercice

Le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas de régime général pour le congé sans solde, à l'exception de certains congés spécifiques (congé parental, politique, etc.). L'octroi, la durée et les modalités du congé sans solde relèvent donc de la négociation individuelle, sauf dispositions plus favorables prévues par une convention collective ou un accord d'entreprise. L'employeur n'est jamais tenu d'accepter une telle demande, sauf engagement contractuel ou conventionnel contraire. L'égalité de traitement doit être respectée lors de l'examen des demandes, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail.

Modalités pratiques

Le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur, précisant la durée souhaitée et, le cas échéant, le motif du congé. L'employeur répond également par écrit, en acceptant ou refusant la demande. L'accord doit mentionner la période exacte du congé, les conséquences sur l'ancienneté, la couverture sociale, la reprise du travail et toute condition particulière. Il est fortement recommandé de formaliser cet accord par un avenant écrit au contrat de travail, signé par les deux parties, afin d'assurer la traçabilité et la sécurité juridique. Pendant le congé sans solde, le contrat

de travail est suspendu : aucune prestation de travail n'est due, aucune rémunération n'est versée, et les obligations principales des parties sont temporairement interrompues.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé de prévoir un délai de prévenance suffisant pour permettre à l'employeur d'organiser le remplacement du salarié. L'accord écrit doit préciser les modalités de reprise du poste à l'issue du congé, notamment en cas de modification de l'organisation du travail. Il convient d'informer le salarié des conséquences sur la couverture sociale : sauf maintien volontaire de l'affiliation, le salarié cesse d'être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise pendant la période non rémunérée (article 1er du Code de la sécurité sociale). L'ancienneté et les droits à congé payé sont généralement suspendus, sauf stipulation plus favorable. Il est recommandé de consulter la convention collective applicable et de solliciter l'avis du service du personnel ou du département juridique avant toute décision.

L'encadrement humain du processus et la documentation des échanges sont essentiels pour prévenir tout litige.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.121-1](#) (définition du contrat de travail et suspension)
 - Article [L.241-1](#) (principe d'égalité de traitement)
 - Articles relatifs aux congés spécifiques ([L.234-43](#) et suivants pour le congé parental, [L.234-51](#) pour le congé politique)
- Code de la sécurité sociale :
 - Article 1er (affiliation obligatoire)
- Principes généraux du droit des contrats (liberté contractuelle, exigence d'accord exprès et écrit)
- Jurisprudence nationale sur la suspension du contrat de travail et la nécessité d'un accord écrit

L'absence d'accord écrit expose l'employeur à des risques de requalification de la situation (rupture abusive, licenciement déguisé, etc.) ou de contestation ultérieure par le salarié. Il est impératif de formaliser chaque congé sans solde par un document signé, précisant toutes les conséquences juridiques et pratiques de la suspension du contrat. La traçabilité et l'encadrement humain du processus sont essentiels pour garantir la conformité et la sécurité juridique.

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.