

# Quelle procédure suivre pour accorder un congé sans solde ?

## Réponse courte

La procédure relève entièrement de l'**accord des parties** : le Code du travail luxembourgeois ne prévoit aucun régime général du congé sans solde, qui n'est ni un droit du salarié ni une obligation de l'employeur. En pratique, le salarié adresse une demande écrite précisant la durée et, le cas échéant, le motif ; l'employeur répond par écrit et, en cas d'accord, les parties signent un **avenant** fixant les dates exactes de la suspension du contrat.

L'avenant doit régler les points que la loi ne tranche pas : sort de l'**ancienneté** et du droit au congé annuel, maintien ou non des avantages, conditions de reprise du poste et couverture sociale. Ce dernier point est décisif : sans rémunération, l'**affiliation** à la sécurité sociale luxembourgeoise est interrompue, sauf assurance continuée ou volontaire souscrite par le salarié. Une convention collective peut par ailleurs encadrer le dispositif.

## Définition

Le **congé sans solde** est une suspension conventionnelle du contrat de travail : pendant la période convenue, le salarié ne fournit aucune prestation et ne perçoit aucun salaire, mais le lien contractuel subsiste. Il repose exclusivement sur la **liberté contractuelle**, contrairement aux congés légaux qui constituent des droits du salarié.

Il se distingue ainsi des congés spécifiques du droit luxembourgeois (congés extraordinaires, congé pour raisons familiales, congé parental, congé-formation), qui obéissent à des régimes légaux précis et indemnisés. Avant d'accorder un congé sans solde, il convient toujours de vérifier qu'un congé légal ne couvre pas déjà la situation du salarié.

## Conditions d'exercice

L'octroi est discrétionnaire : l'employeur peut refuser sans motif, sauf engagement contraire résultant d'une convention collective ou d'un usage d'entreprise.

| Aspect                | Règle applicable                                                                                     |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fondement             | Accord exprès des deux parties ; aucun régime légal général                                          |
| Droit au congé        | Inexistant : le salarié ne peut pas l'imposer, l'employeur ne peut pas le contraindre                |
| Sources possibles     | Convention collective ou accord d'entreprise organisant le régime des congés                         |
| Égalité de traitement | Examen cohérent des demandes comparables pour prévenir tout grief de discrimination                  |
| Alternative légale    | Vérification préalable qu'un congé légal (parental, formation, raisons familiales) ne s'applique pas |

## Modalités pratiques

L'écrit signé avant le départ est la seule protection des deux parties, car aucune règle supplétive ne comblera les silences de l'accord.

| Étape                  | Contenu recommandé                                                                                                                                    |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Demande du salarié     | Écrit précisant la durée souhaitée, les dates et le motif éventuel                                                                                    |
| Réponse de l'employeur | Acceptation ou refus par écrit, dans un délai permettant d'organiser l'absence                                                                        |
| Avenant de suspension  | Dates de début et de fin, conditions de retour au poste, sort de l'ancienneté, des avantages et du droit au congé annuel                              |
| Couverture sociale     | Information du salarié sur l'interruption de l'affiliation et sur les possibilités d'assurance continuée ou volontaire auprès du <a href="#">CCSS</a> |
| Paie et déclarations   | Suspension de la rémunération et adaptation des déclarations sociales pour la période concernée                                                       |
| Reprise                | Réintégration à la date convenue ; toute prolongation exige un nouvel accord écrit                                                                    |

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** systématiquement l'accord par un avenant signé : un congé sans solde verbal expose l'employeur à un litige sur l'absence injustifiée ou sur la rupture du contrat.

**Inform**er le salarié par écrit des conséquences sociales de la suspension, l'interruption d'affiliation touchant l'assurance maladie et la constitution des droits à pension au sein de la [sécurité sociale luxembourgeoise](#).

**Encadrer** la durée : privilégier des périodes courtes et une date de retour ferme, plutôt qu'un congé à durée indéterminée source de contentieux.

**Appliquer** une grille de critères identique à toutes les demandes comparables afin de garantir la cohérence des décisions entre salariés.

## Cadre juridique

| Référence                               | Objet                                                                                          |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail  | Formalisation écrite du contrat de travail, support de l'avenant de suspension                 |
| Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail | Contenu des conventions collectives, qui déterminent notamment le régime des congés applicable |
| Art. 1er du Code de la sécurité sociale | Affiliation obligatoire liée à l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée             |

Le congé sans solde ne doit jamais être utilisé pour contourner un congé légal indemnisé auquel le salarié a droit. En cas de silence de l'avenant, le sort de l'ancienneté et des avantages devient une question d'interprétation tranchée 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.