Un agent communal peut-il demander un congé sans solde ?

Réponse courte

Oui, le statut général des fonctionnaires communaux prévoit un **congé sans traitement**, régi par l'article 31 de la loi modifiée du 24 décembre 1985. Trois hypothèses sont ouvertes : un congé consécutif à un congé de maternité, d'accueil ou parental, d'une durée maximale de **2 ans** ; un congé pour élever un enfant de moins de 16 ans ou pour des raisons personnelles ou familiales, d'une durée maximale de **10 ans** ; et un congé pour raisons professionnelles, d'une durée maximale de **4 ans**.

Pendant ce congé, le versement du traitement est suspendu, mais l'agent conserve son **lien statutaire** avec l'administration communale. Ce congé se distingue des congés de convenance personnelle, prévus par ailleurs dans le chapitre du statut consacré aux congés de la fonction publique.

Pour les **salariés communaux** sous contrat de droit privé, le Code du travail ne prévoit aucun droit général au congé sans solde : une suspension du contrat suppose l'**accord de l'employeur**, formalisé par écrit.

Définition

Le **congé sans traitement** est une position dans laquelle le fonctionnaire communal est temporairement dispensé de son service, sans percevoir de traitement, tout en conservant son lien statutaire avec sa commune, son syndicat de communes ou son établissement public. Il permet de concilier un projet personnel, familial ou professionnel avec un retour ultérieur dans l'administration.

Questions fréquentes

Combien d'années de congé sans traitement un fonctionnaire communal peut-il prendre pour élever un enfant ?

Le congé sans traitement pour élever un enfant de moins de 16 ans, ou pour des raisons personnelles ou familiales, peut durer au maximum 10 ans, conformément à l'article 31 de la loi modifiée du 24 décembre 1985.

Le fonctionnaire en congé sans traitement perd-il son lien avec l'administration ?

Non, le versement du traitement est suspendu mais l'agent conserve son lien statutaire avec sa commune, son syndicat de communes ou son établissement public, ce qui permet un retour ultérieur dans l'administration.

Quelle est la durée du congé sans traitement après un congé de maternité ou parental ?

Le congé sans traitement consécutif à un congé de maternité, d'accueil ou parental est limité à 2 ans au maximum (art. 31 de la loi modifiée du 24 décembre 1985).

Quelles précautions avant d'accorder un congé sans traitement à un agent communal ?

Formaliser le congé par une décision écrite précisant motif, date de début et durée, et vérifier auprès de la caisse de pension compétente les conséquences sur la pension et l'ancienneté afin d'informer correctement l'agent.

Un fonctionnaire communal peut-il prendre un congé sans traitement pour raisons professionnelles ?

Oui, le statut prévoit un congé sans traitement pour raisons professionnelles d'une durée maximale de 4 ans. La demande est adressée à l'autorité communale, qui statue selon le motif invoqué et les besoins du service.

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

Un salarié communal sous contrat privé a-t-il droit à un congé sans solde ?

Non, le Code du travail ne prévoit aucun droit général au congé sans solde pour les salariés. Une suspension du contrat suppose l'accord de l'employeur, formalisé par écrit.

Conditions d’exercice

Les durées maximales varient du simple au quintuple selon le motif invoqué, ce qui impose de qualifier précisément la demande dès son dépôt.

Hypothèse (art. 31, loi de 1985)	Durée maximale
Congé consécutif au congé de maternité, d'accueil ou parental	2 ans
Élever un enfant de moins de 16 ans ou raisons personnelles/familiales	10 ans
Raisons professionnelles	4 ans

Modalités pratiques

La demande est adressée à l'autorité communale, qui statue en fonction du motif invoqué et des besoins du service.

Aspect	Règle
Base juridique (fonctionnaire)	Art. 31 de la loi modifiée du 24 décembre 1985
Traitement	Suspendu pendant toute la durée du congé
Lien statutaire	Maintenu ; l'agent reste fonctionnaire de son administration
Congés de convenance personnelle	Régime distinct, prévu au chapitre des congés du statut
Salarié communal (droit privé)	Pas de droit légal général ; congé sans solde par accord écrit avec l'employeur

Pratiques et recommandations

Formaliser chaque congé sans traitement par une décision écrite précisant le motif, la date de début et la durée accordée.

Vérifier avant l'accord les conséquences du congé sur la pension et l'ancienneté auprès de la caisse de pension compétente, afin d'informer correctement l'agent.

Anticiper l'organisation du service pendant l'absence, notamment par un remplacement temporaire ou une redistribution des tâches.

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

Convenir avec l'agent des modalités de contact avant la reprise, afin de préparer sa réintégration dans de bonnes conditions.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 31	Congé sans traitement : 2 ans (post-maternité/accueil/parental), 10 ans (enfant de moins de 16 ans, raisons personnelles ou familiales), 4 ans (raisons professionnelles)
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 29	Autres congés du statut, dont les congés de convenance personnelle
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 30	Congé de maternité et d'accueil (renvoi au Code du travail)
RGD modifié du 21 octobre 1987	Temps de travail et congés des fonctionnaires communaux
Code du travail	Salariés communaux : suspension du contrat uniquement par accord des parties

Le congé sans traitement repose sur l'article 31 du statut ; l'article 30 concerne exclusivement le congé de maternité et d'accueil et ne fonde aucun congé pour convenances personnelles. Les employés communaux relèvent d'un régime propre fixé par le règlement grand-ducal du 28 juillet 2017.

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.