Le congé sabbatique est-il accessible aux agents de la fonction publique luxembourgeoise ?

Réponse courte

Non, le **congé sabbatique** n'existe pas en tant que tel dans les statuts de la fonction publique luxembourgeoise. L'instrument qui en tient lieu est le **congé sans traitement** : le fonctionnaire de l'État peut l'obtenir pour élever un enfant de moins de 16 ans ou pour des raisons personnelles ou familiales dans la limite de **10 ans**, et pour des raisons professionnelles dans la limite de **4 ans** (art. 30 de la loi modifiée du 16 avril 1979).

Le statut communal prévoit un dispositif équivalent (art. 31 de la loi modifiée du 24 décembre 1985), avec les mêmes plafonds de 10 ans pour les raisons personnelles ou familiales et de 4 ans pour les raisons professionnelles.

Pour les **salariés**, y compris ceux des employeurs publics, il n'existe **aucun droit légal** à un congé sabbatique : une interruption de carrière suppose un **congé sans solde** négocié avec l'employeur, qui reste libre de l'accepter ou de le refuser.

Définition

Le **congé sans traitement** est la suspension temporaire de l'activité d'un agent public, sans rémunération, avec maintien du lien statutaire avec l'administration. C'est l'équivalent fonctionnel du congé sabbatique : il permet une interruption de carrière encadrée par le statut, qui s'ajoute aux autres congés spécifiques de la fonction publique, alors que le **congé sans solde** des salariés relève d'un simple accord contractuel.

Questions fréquentes

Comment un fonctionnaire peut-il interrompre sa carrière plusieurs années ?

Par le congé sans traitement, seul dispositif prévu par les statuts : le fonctionnaire de l'État peut l'obtenir pour élever un enfant de moins de 16 ans ou pour raisons personnelles ou familiales dans la limite de 10 ans, et pour raisons professionnelles dans la limite de 4 ans (article 30 de la loi de 1979).

Le congé sans traitement est-il rémunéré ?

Non : c'est une suspension temporaire de l'activité sans rémunération, avec maintien du lien statutaire avec l'administration. Il produit des effets sur la carrière et la pension selon les règles statutaires, et la réintégration s'opère dans les conditions prévues par le statut.

Le statut communal prévoit-il un congé sans traitement ?

Oui : l'article 31 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 prévoit un dispositif équivalent à celui de l'État, avec les mêmes plafonds de 10 ans pour les raisons personnelles ou familiales et de 4 ans pour les raisons professionnelles.

Qui décide d'accorder un congé sans traitement ?

L'autorité investie du pouvoir de nomination, chef d'administration ou conseil communal, sur demande écrite de l'agent précisant le motif et la durée souhaitée. La demande est appréciée dans le cadre fixé par le statut.

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

Un congé sans traitement est-il de droit après un congé parental ?

Pour le fonctionnaire de l'État, un congé sans traitement de 2 ans est de droit à la suite d'un congé de maternité, d'accueil ou parental (article 30 de la loi de 1979) ; le statut communal prévoit un maximum de 2 ans dans la même hypothèse.

Un salarié a-t-il droit à un congé sabbatique au Luxembourg ?

Non : il n'existe aucun droit légal à un congé sabbatique pour les salariés, y compris ceux des employeurs publics. Une interruption de carrière suppose un congé sans solde négocié avec l'employeur, qui reste libre de l'accepter ou de le refuser.

Conditions d’exercice

Le congé sans traitement est plafonné selon le motif invoqué, avec des règles parallèles dans les statuts étatique et communal.

Catégorie	Motifs et plafonds	Source
Fonctionnaire de l'État	De droit 2 ans à la suite d'un congé de maternité, d'accueil ou parental ; élever un enfant de moins de 16 ans ou raisons personnelles/familiales : max 10 ans ; raisons professionnelles : max 4 ans	Loi de 1979, art. 30
Fonctionnaire communal	Consécutif au congé de maternité, d'accueil ou parental : max 2 ans ; élever un enfant de moins de 16 ans ou raisons personnelles/familiales : max 10 ans ; raisons professionnelles : max 4 ans	Loi de 1985, art. 31
Salarié d'un employeur public	Aucun droit légal ; congé sans solde par accord avec l'employeur	Contrat de travail

Modalités pratiques

Le congé sans traitement se demande par écrit auprès de l'autorité compétente, qui apprécie la demande dans le cadre fixé par le statut.

Élément	Contenu
Demande	Demande écrite de l'agent, précisant le motif et la durée souhaitée
Décision	Autorité investie du pouvoir de nomination (chef d'administration, conseil communal)
Effets	Suspension du traitement ; maintien du lien statutaire ; effets sur la carrière et la pension selon les règles statutaires
Retour	Réintégration dans les conditions prévues par le statut à l'issue du congé

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

Pratiques et recommandations

Requalifier toute demande de « congé sabbatique » d'un agent statutaire en demande de congé sans traitement, seul dispositif prévu par les statuts.

Anticiper avec l'agent les conséquences du congé sur la rémunération, l'avancement et la couverture sociale avant le départ.

Formaliser par écrit la durée, le motif et les conditions de retour, tant pour les agents statutaires que pour un congé sans solde de salarié.

Planifier le remplacement et la continuité du service dès l'instruction de la demande, la durée du congé pouvant atteindre plusieurs années.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 16 avril 1979, art. 30	Congé sans traitement des fonctionnaires de l'État (motifs et plafonds)
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 31	Congé sans traitement des fonctionnaires communaux
Code du travail	Salariés : aucun droit légal au congé sabbatique ; congé sans solde conventionnel

Les demandes fondées sur un prétendu droit au congé sabbatique n'ont pas de base légale au Luxembourg, ni dans les statuts ni dans le Code du travail. Toute interruption de carrière doit être instruite sur la base du congé sans traitement ou d'un accord contractuel écrit.

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.

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