

Le salarié en congé de formation acquiert-il des jours de congé légal ?

Réponse courte

Oui, le salarié en congé de formation **acquiert normalement** des jours de congé légal. La période de congé de formation est **assimilée à une période de travail effectif** pour le calcul du congé annuel, conformément aux **articles L.233-4 et L.233-6** du Code du travail.

L'employeur ne peut **pas réduire** le nombre de jours de congé légal annuel du salarié en raison de l'exercice d'un congé de formation. Le salarié continue d'**acquérir ses 26 jours ouvrables** au rythme normal (2,167 jours par mois), et les absences pour congé de formation **ne doivent pas être déduites** du solde de congé annuel.

Définition

Le **congé de formation** (ou congé individuel de formation) est un congé spécial accordé au salarié pour lui permettre de participer à des **activités de formation professionnelle, syndicale ou sociale** reconnues par l'État luxembourgeois. Il s'agit d'un droit distinct du congé légal annuel.

Ce congé est principalement régi par la **loi modifiée du 24 juin 2008** relative au congé individuel de formation, ainsi que par des dispositions spécifiques pour certains types de formation (congé linguistique, formation des délégués du personnel, etc.).

Questions fréquentes

Comment sont comptabilisées les périodes de congé de formation pour le calcul des congés légaux ?

Les périodes de congé de formation sont comptabilisées intégralement comme du temps de travail effectif pour l'acquisition du congé légal. Chaque mois de congé de formation permet d'acquérir 2,167 jours de congé légal, exactement comme une période de travail normal. Il faut tenir des comptes séparés entre congé de formation et congé légal dans les systèmes RH.

L'employeur peut-il réduire les jours de congé légal d'un salarié parti en formation ?

Non, l'employeur ne peut jamais réduire le nombre de jours de congé légal annuel du salarié en raison de l'exercice d'un congé de formation. Cette pratique constituerait une discrimination illégale passible de sanctions. Les absences pour congé de formation ne doivent pas être déduites du solde de congé annuel.

Le salarié en congé de formation continue-t-il à acquérir ses jours de congé légal au Luxembourg ?

Oui, le salarié en congé de formation acquiert normalement ses jours de congé légal. La période de congé de formation est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul du congé annuel, conformément aux articles L.233-4 et L.233-6 du Code du travail. Il continue d'acquérir ses 26 jours ouvrables au rythme normal de 2,167 jours par mois.

Quelles sont les conditions pour bénéficier d'un congé de formation au Luxembourg ?

Pour bénéficier d'un congé de formation, le salarié doit avoir une ancienneté minimale de 6 mois auprès de l'employeur, présenter une demande écrite au moins 2 mois avant le début de la formation, obtenir l'accord préalable du ministère compétent pour la validation de la formation, et recevoir l'autorisation de l'employeur sous réserve des nécessités de service.

Conditions d'exercice

Acquisition normale du congé légal :

- La période de congé de formation est **assimilée à du temps de travail effectif** pour tous les calculs de droits sociaux.
- **Continuité** : le salarié acquiert ses jours de congé légal **au même rythme** que s'il travaillait normalement.
- **Pas de pénalisation** : l'exercice du droit à la formation ne peut **jamais** réduire les droits au congé annuel.

Conditions d'accès au congé de formation :

- **Ancienneté minimale** de 6 mois auprès de l'employeur.
- **Demande écrite** au moins 2 mois avant le début de la formation.
- **Accord préalable** du ministère compétent pour la validation de la formation.
- **Autorisation possible** sous réserve des nécessités de service.

Statut pendant le congé :

- **Suspension du contrat** mais maintien de tous les droits sociaux.
- **Protection** contre le licenciement.
- **Conservation** de l'ancienneté et des avantages acquis.
- **Indemnisation** par l'État (selon plafonds réglementaires).

Modalités pratiques

Calcul et comptabilisation :

- **Périodes assimilées** : les mois de congé de formation comptent **intégralement** pour l'acquisition du congé légal.
- **Calcul normal** : 2,167 jours de congé acquis par mois de congé de formation.
- **Pas de déduction** : les absences pour formation ne réduisent **jamais** le solde de congé annuel.
- **Continuité des droits** : même traitement que les périodes de travail effectif.

Gestion RH pratique :

- **Distinction claire** dans les systèmes de paie entre congé de formation et congé légal.
- **Comptabilisation** des périodes de formation comme temps de présence pour les congés.
- **Bulletins de paie** : mention distincte des deux types d'absence.
- **Registres** : tenir des comptes séparés pour éviter les confusions.

Information et coordination :

- **Inform**er le salarié que son départ en formation n'affecte pas ses droits au congé légal.
- **Planifier** le retour de formation et la prise des congés légaux acquis.
- **Anticiper** les congés reportés si la formation se déroule en fin d'année.

En cas de litige :

- Le salarié peut **réclamer** ses droits pleins au congé légal malgré les périodes de formation.
- **Charge de la preuve** : l'employeur doit justifier toute réduction par des motifs autres que la formation.

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur :

- **Comptabiliser automatiquement** les périodes de congé de formation comme du temps de travail effectif pour les congés.
- **Former les équipes RH** à la distinction entre les différents types de congés et leurs régimes.
- **Vérifier régulièrement** les calculs de droits au congé pour les salariés ayant bénéficié de formations.
- **Éviter** toute pratique qui pénaliserait l'exercice du droit à la formation.

Coordination avec les services :

- **Consulter** le Service de la formation professionnelle du ministère en cas de doute sur les procédures.
- **Vérifier** la conformité des formations et les modalités d'indemnisation par l'État.
- **Organiser** le planning des équipes en tenant compte des retours de formation.

Documentation recommandée :

- **Archiver** les accords ministériels et les justificatifs de formation.
- **Conserver** la correspondance relative aux demandes et autorisations.
- **Documenter** les calculs de droits sociaux pendant les absences pour formation.

Vigilance particulière :

- **Contrôles ITM** : vérification possible de la conformité des pratiques RH.
- **Égalité de traitement** : même régime pour tous les bénéficiaires de congés de formation.

Cadre juridique

- **Loi modifiée du 24 juin 2008** relative au **congé individuel de formation**.
- **Articles L.233-4 et L.233-6** du Code du travail : **assimilation** des périodes de formation à du temps de travail effectif.
- **Article L.233-17** : obligation de tenir un **registre précis** des congés (légaux et formation séparément).
- **Jurisprudence nationale** : confirmation de l'**acquisition continue** du congé légal pendant les formations.
- **Circulaires ministérielles** : modalités pratiques de gestion du congé de formation.
- **Principe de non-discrimination** : interdiction de pénaliser l'exercice du droit à la formation.
- **Directive européenne** sur la formation professionnelle : protection des droits sociaux des salariés en formation.

Principe fondamental : l'employeur ne peut **jamais réduire** le nombre de jours de congé légal annuel du salarié en raison de l'exercice d'un congé de formation. Cette pratique constituerait une **discrimination illégale** passible de sanctions administratives et de contentieux devant le tribunal du travail. Les périodes de formation sont **équivalentes** au travail effectif pour tous les calculs de droits sociaux.

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.