

Le congé pour formation est-il rémunéré ?

Réponse courte

Le congé pour formation n'est pas rémunéré sous forme de maintien de salaire, mais le salarié perçoit une **indemnité compensatoire** versée par l'État, équivalente à 80 % du salaire horaire moyen brut, plafonnée à quatre fois le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés. Cette indemnité est versée à l'employeur, qui la reverse ensuite au salarié.

Les cotisations sociales sont maintenues, à l'exception de l'assurance accident et de l'assurance chômage. La période de congé est assimilée à une période de travail effectif pour l'ancienneté et les droits liés au contrat, sauf dispositions contraires expresses.

Définition

Le congé pour formation, ou congé individuel de formation, est un congé spécial prévu par la loi modifiée du 24 octobre 1977. Il permet au salarié, au travailleur indépendant ou à la personne exerçant une profession libérale affiliée à la sécurité sociale luxembourgeoise de s'absenter temporairement de son activité professionnelle pour suivre une formation reconnue. Il vise à encourager le développement des compétences et la formation continue tout au long de la vie active.

Questions fréquentes

Le congé pour formation est-il rémunéré au Luxembourg ?

Le congé pour formation n'est pas rémunéré sous forme de maintien de salaire, mais le salarié perçoit une indemnité compensatoire versée par l'État équivalente à 80% du salaire horaire moyen brut, plafonnée à quatre fois le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.

Quelle est la durée maximale du congé pour formation ?

Le congé pour formation est limité à 80 jours ouvrables sur l'ensemble de la carrière, avec un maximum de 20 jours sur une période de deux années civiles consécutives. La demande doit être introduite au moins deux mois avant le début de la formation.

Quelles sont les obligations de l'employeur et du salarié pendant le congé pour formation ?

L'employeur doit transmettre la demande à l'administration et reverser l'indemnité au salarié. Le salarié doit remettre une attestation de présence à l'issue du congé. L'employeur doit également délivrer une attestation mentionnant le nombre de jours de congé effectivement pris.

Qui peut bénéficier du congé pour formation au Luxembourg ?

Tout salarié, travailleur indépendant ou personne exerçant une profession libérale affiliée à la sécurité sociale luxembourgeoise peut bénéficier du congé pour formation, sans condition d'ancienneté, à condition que la formation soit agréée par les ministères compétents.

Conditions d'exercice

Le congé pour formation est accessible sans condition légale d'ancienneté, à condition que le demandeur soit affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise. La formation doit être agréée ou reconnue par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, ou par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Le plafond légal est de **80 jours ouvrables sur l'ensemble de la carrière**, avec un maximum de **20 jours sur une période de deux années civiles consécutives**. La demande doit être introduite **au moins deux mois avant le début de la formation**, sauf exceptions prévues par la loi (ex. : inscription tardive justifiée).

Modalités pratiques

Le congé de formation est **rémunéré indirectement** : le salarié perçoit une **indemnité compensatoire** versée par l'État, équivalente à **80 % du salaire horaire moyen brut**, plafonnée à quatre fois le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés. Cette indemnité est versée à l'employeur, qui la reverse au salarié via la paie.

Les **cotisations sociales sont maintenues**, sauf pour l'assurance accident et l'assurance chômage. Le contrat de travail est **suspendu** pendant le congé.

L'employeur peut reporter la demande pour des raisons organisationnelles, à condition de le **motiver et notifier par écrit dans les 15 jours** suivant la réception de la demande. Il est **tenu de transmettre la demande à l'administration**, sauf justification valable.

À l'issue du congé, **le salarié doit remettre à l'employeur une attestation de présence** délivrée par l'organisme de formation. De son côté, **l'employeur est tenu de remettre au salarié une attestation** mentionnant le nombre de jours de congé effectivement pris.

La **période de congé est assimilée à une période de travail effectif** pour le calcul de l'ancienneté et des droits liés au contrat (sauf dispositions contraires expresses).

Pratiques et recommandations

- Mettre en place une procédure interne pour le suivi des demandes (accusé de réception, vérification des justificatifs, transmission dans les délais).
- Vérifier l'éligibilité de la formation et le respect des plafonds (annuel et global).
- Tenir un **registre précis des jours de congé pour formation** accordés à chaque salarié.
- Informer clairement le salarié sur les effets du congé : suspension du contrat, indemnité, obligations de retour.
- Respecter les **obligations de remise des attestations** en fin de congé et conserver une copie dans le dossier RH.

Cadre juridique

- **Loi modifiée du 24 octobre 1977** concernant le congé individuel de formation
- Modifiée notamment par la **loi du 29 juin 2015** et la **loi du 19 décembre 2023**
- **Articles 7 et 8** : attestations obligatoires et assimilation à une période de travail
- **Règlement grand-ducal du 30 novembre 2023** (modalités de calcul et de remboursement)
- Jurisprudence confirmant que le congé suspend le contrat mais n'interrompt pas les droits acquis

Le congé pour formation ne donne pas lieu au maintien de salaire, mais à une indemnité compensatoire versée par l'État. L'absence d'attestation de présence ou de l'attestation de congé constitue une irrégularité pouvant entraîner un refus de remboursement ou un redressement lors d'un contrôle.

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.