Comment un salarié obtient-il un congé linguistique au Luxembourg ?

Réponse courte

Le salarié doit adresser sa demande de congé linguistique au **ministère du Travail** après l'avoir fait **aviser par son employeur**. La demande porte sur une formation en **langue luxembourgeoise** dispensée par un organisme agréé. L'employeur dispose d'un droit d'avis et peut demander le **report** du congé si l'absence risque d'avoir une répercussion majeure sur l'exploitation.

Le congé linguistique est plafonné à **200 heures** sur l'ensemble de la carrière, divisées en **deux tranches de 80 à 120 heures**. L'accès à la seconde tranche est conditionné à l'obtention d'un **certificat de réussite** de la première. L'indemnité compensatoire, égale au **salaire horaire moyen** et plafonnée au quadruple du SSM non qualifié, est payée par l'employeur qui se fait rembourser **50 %** par l'État.

Définition

Le congé linguistique est un congé spécial institué par les articles L.234-72 à L.234-77 du Code du travail, destiné à permettre aux salariés de suivre des cours de langue luxembourgeoise et de préparer les examens correspondants. Il vise à favoriser l'intégration linguistique des salariés au Luxembourg. Seules les formations en luxembourgeois dispensées par des organismes agréés sont éligibles.

Questions fréquentes

Combien d'heures de congé linguistique peut-on prendre par an ?

Le plafond légal est de 200 heures sur l'ensemble de la carrière, avec un maximum de 80 heures par période de deux années civiles consécutives. La formation doit être organisée ou reconnue par l'Institut national des langues (INL) ou un organisme agréé.

Comment fonctionne l'indemnisation du congé linguistique ?

Le salarié perçoit une indemnité compensatoire égale à son salaire horaire moyen, plafonnée au quadruple du salaire social minimum pour salariés non qualifiés. L'employeur avance cette indemnité et l'État lui rembourse 50% du montant plus 50% des cotisations sociales patronales sur justificatifs. Le congé est assimilé à une période de travail effectif.

Le congé linguistique concerne-t-il uniquement le luxembourgeois ?

Principalement le luxembourgeois, mais d'autres langues peuvent être éligibles si elles sont utiles à l'intégration professionnelle (français, allemand notamment). L'objectif est de promouvoir le multilinguisme luxembourgeois et faciliter l'intégration dans l'entreprise et la société.

Que se passe-t-il si l'employeur refuse le congé linguistique ?

En cas de refus, l'employeur doit motiver sa décision par écrit en invoquant des raisons impérieuses de fonctionnement et informer le salarié des voies de recours (tribunal du travail). L'absence de réponse dans les 30 jours vaut acceptation tacite. Le salarié est protégé contre tout licenciement lié à sa demande.

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

Quelle est la procédure pour demander un congé linguistique au Luxembourg ?

La demande de congé linguistique doit être adressée par écrit à l'employeur au moins deux mois avant le début de la formation. Elle doit préciser la nature, la durée, l'organisme dispensateur et inclure une attestation d'inscription. L'employeur dispose de 30 jours pour répondre et doit transmettre la demande ainsi que sa décision à l'ADEM.

Quelles sont les obligations après le congé linguistique ?

À l'issue du congé, le salarié doit remettre une attestation de présence délivrée par l'organisme de formation. L'employeur doit fournir une attestation de congé effectif pris pour permettre le remboursement par l'État. En cas de déclarations inexactes, les indemnités doivent être restituées immédiatement avec intérêts au taux légal.

Quels organismes de formation sont éligibles ?

Sont éligibles les formations dispensées par : institutions reconnues (écoles publiques/privées agréées), organismes agréés par le ministère de l'Éducation nationale, chambres professionnelles, communes, ministères et administrations publiques, fondations et associations privées agréées individuellement. L'Institut national des langues (INL) fait partie de ces organismes éligibles.

Qui peut bénéficier d'un congé linguistique au Luxembourg ?

Le congé linguistique est accessible à toute personne affiliée à la sécurité sociale luxembourgeoise : salariés du secteur privé (temps plein ou partiel), travailleurs indépendants et personnes exerçant une profession libérale. Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Conditions d’exercice

L'accès au congé linguistique est encadré par des conditions d'éligibilité précises.

Critère	Règle applicable
Bénéficiaires	Salariés occupés sur le territoire luxembourgeois
Ancienneté requise	6 mois minimum auprès du même employeur (art. L.234-72)
Langues éligibles	Luxembourgeois uniquement (art. L.234-72)
Organismes	Agréés par le ministère de l'Éducation nationale (art. L.234-73)
Plafond carrière	200 heures maximum (art. L.234-74)
Répartition	2 tranches de 80 à 120 heures chacune
Accès 2e tranche	Certificat de réussite de la 1re tranche obligatoire
Fractionnement	Minimum 30 minutes par jour

Modalités pratiques

La procédure de demande implique deux étapes successives : avis de l'employeur puis décision ministérielle.

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

Étape	Détail
Avis de l'employeur	Obligatoire, peut être favorable ou négatif (art. L.234-72)
Motif de report	Répercussion majeure sur l'exploitation ou le congé annuel du personnel
Demande au ministère	Adressée au ministre du Travail, qui statue définitivement
Indemnité	Salaire horaire moyen, plafond = 4x SSM non qualifié (art. L.234-75)
Remboursement	50 % de l'indemnité + 50 % des cotisations patronales par l'État
Assimilation	Période de travail effectif (art. L.234-75)
Imputation sur congé annuel	Interdite (art. L.234-74)

Pratiques et recommandations

Vérifier systématiquement que l'organisme de formation proposé figure sur la liste des institutions agréées par le ministère de l'Éducation nationale avant d'émettre l'avis.

Tenir un registre des heures de congé linguistique utilisées par chaque salarié pour contrôler le respect du plafond de 200 heures sur l'ensemble de la carrière.

Motiver par écrit tout avis négatif en invoquant des raisons précises liées à l'exploitation de l'entreprise, car un refus non motivé expose l'employeur à un recours devant le tribunal du travail.

Anticiper l'organisation du service pour minimiser l'impact des absences, en coordonnant les périodes de formation avec les plannings de l'équipe.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-72	Institution du congé linguistique, conditions d'éligibilité, avis employeur
Art. L.234-73	Formations et organismes éligibles
Art. L.234-74	Plafond de 200 heures, 2 tranches, fractionnement
Art. L.234-75	Assimilation à du travail effectif, indemnité compensatoire
Art. L.234-76	Restitution des indemnités en cas de déclarations inexactes
Art. L.234-77	Modalités de procédure précisées par règlement grand-ducal

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

Le congé linguistique ne couvre que le luxembourgeois, contrairement au congé-formation qui peut porter sur d'autres matières. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai ne vaut pas acceptation tacite au sens de la loi. La protection de l'emploi reste applicable pendant toute la durée du congé.

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.