

Qu'est-ce que le congé individuel de formation au Luxembourg ?

Réponse courte

Le congé individuel de formation (CIF) permet à tout salarié du secteur privé de s'absenter pour suivre une **formation agréée** tout en conservant sa rémunération. Le CIF est limité à **80 jours ouvrables** sur la carrière et à **20 jours ouvrables** par période de 2 ans. La formation doit être dispensée par un **organisme agréé** reconnu par le ministère compétent.

Le salarié conserve l'**intégralité de son salaire**, l'employeur étant remboursé par l'État. L'employeur ne peut pas refuser le CIF mais peut le **reporter** si l'absence risque de réduire l'effectif disponible en dessous de **50 %** ou en cas d'impossibilité de remplacement. Le CIF est régi par la loi du 24 octobre 2007 modifiée, distincte du régime de formation professionnelle continue du Code du travail.

Définition

Le **congé individuel de formation** est un droit reconnu à tout salarié du secteur privé au Luxembourg de bénéficier d'un congé rémunéré pour suivre une formation de son choix, indépendamment des besoins de l'entreprise. Il se distingue du **plan de formation** de l'entreprise (art. [L.542-9](#) et suivants du Code du travail) en ce qu'il relève de l'initiative personnelle du salarié. Le CIF vise le **développement des compétences individuelles** et la promotion professionnelle.

Questions fréquentes

Faut-il une ancienneté minimale pour prendre ses congés au Luxembourg ?

Oui, une période d'attente de 3 mois ininterrompus chez le même employeur est requise avant la première prise de congés. Cette condition s'applique uniquement lors de l'entrée en service, pas les années suivantes.

Les fonctionnaires luxembourgeois bénéficient-ils de congés liés à l'âge ?

Oui, dans la fonction publique, les agents bénéficient de jours supplémentaires : 34 jours ouvrables à partir de 50 ans et 36 jours à partir de 55 ans. Cette différence avec le secteur privé génère régulièrement des confusions.

Quel est le minimum légal de congés annuels dans le secteur privé au Luxembourg ?

Le minimum légal est de 26 jours ouvrables par an pour tous les salariés du secteur privé, sans condition d'âge ni d'ancienneté. Cette règle s'applique uniformément depuis le 1er janvier 2019, après passage de 25 à 26 jours.

Un salarié de plus de 50 ans a-t-il droit à des congés supplémentaires au Luxembourg ?

Non, dans le secteur privé, aucun congé supplémentaire légal lié à l'âge n'est prévu. L'article L.233-4 du Code du travail fixe le minimum à 26 jours ouvrables par an pour tous les salariés, indépendamment de leur âge.

Une convention collective peut-elle prévoir des congés supplémentaires liés à l'âge ?

Oui, des congés supplémentaires peuvent être accordés via des conventions collectives de travail ou des accords d'entreprise. Par exemple, la convention collective bancaire prévoit un jour supplémentaire à partir de 50 ans, mais il s'agit d'un avantage conventionnel, non d'une obligation légale.

Conditions d'exercice

L'accès au CIF est soumis à plusieurs conditions liées au salarié, à la formation et à l'entreprise.

| Condition | Détail |
|-----------------------------------|---|
| Ancienneté | Minimum 6 mois de service auprès du même employeur |
| Secteur | Secteur privé uniquement (salariés liés par un contrat de travail) |
| Durée maximale carrière | 80 jours ouvrables sur l'ensemble de la carrière |
| Durée maximale par période | 20 jours ouvrables par période de 2 ans |
| Formation agréée | La formation doit être dispensée par un organisme agréé |
| Temps partiel | Droit au prorata de la durée contractuelle de travail |
| Accord employeur | Nécessaire mais ne peut être un refus définitif (uniquement report) |

Modalités pratiques

La procédure de demande du CIF suit un parcours formalisé entre le salarié, l'employeur et le ministère.

| Étape | Détail |
|--------------------------------|--|
| Demande écrite | Le salarié adresse une demande écrite à l'employeur au moins 2 mois avant le début de la formation |
| Pièces justificatives | Programme de formation, organisme agréé, calendrier prévu |
| Réponse employeur | L'employeur dispose de 4 semaines pour répondre (accord ou report motivé) |
| Motifs de report | Moins de 50 % de l'effectif disponible ou impossibilité avérée de remplacement |
| Maintien du salaire | Rémunération intégrale maintenue pendant la durée du congé |
| Remboursement État | L'employeur est remboursé par l'État du salaire versé pendant le CIF |
| Attestation de présence | Le salarié doit fournir une attestation de participation à la formation |

Pratiques et recommandations

Informer les salariés de l'existence du CIF dès l'embauche et rappeler régulièrement ce droit lors des entretiens annuels. **Planifier** les absences pour CIF en coordination avec les autres congés et les besoins opérationnels afin de minimiser l'impact sur l'activité. **Vérifier** que la formation envisagée est bien dispensée par un organisme agréé avant

de donner son accord, car seules les formations éligibles ouvrent droit au remboursement par l'État. **Documenter** toute décision de report en motivant précisément les raisons opérationnelles invoquées. **Anticiper** la demande de remboursement auprès de l'État en constituant le dossier complet dès le début du congé.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|--|
| Loi du 24 octobre 2007 modifiée | Création et régime du congé individuel de formation |
| Art. <u>L.542-1</u> du Code du travail | Droit à la formation professionnelle continue tout au long de la vie |
| Art. <u>L.542-9</u> du Code du travail | Accès à la formation par convention collective ou plan de formation |
| RGD du 14 décembre 2007 | Modalités d'application du congé individuel de formation |

Le CIF est distinct du congé linguistique (200 heures pour l'apprentissage du luxembourgeois) et du congé-jeunesse (60 jours maximum). Les jours de CIF non utilisés au terme de la carrière sont perdus et ne donnent lieu à aucune compensation financière. Le salarié qui ne suit pas effectivement la formation est tenu de rembourser les sommes perçues.

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.