

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

## Réponse courte

Le terme « congé de formation » recouvre au Luxembourg plusieurs dispositifs légaux distincts. Le **congé individuel de formation** (CIF) offre jusqu'à **80 jours ouvrables** sur la carrière pour toute formation agréée (loi du 24 octobre 2007). Le **congé linguistique** accorde **200 heures** pour l'apprentissage du luxembourgeois (art. L.234-72). Le **congé-jeunesse** prévoit jusqu'à **60 jours** pour l'encadrement de jeunes (art. L.234-1).

Ces dispositifs partagent des caractéristiques communes : le salarié conserve sa **rémunération**, l'absence ne peut être imputée sur le **congé annuel** et la période est assimilée à du **travail effectif**. Chaque congé obéit à ses propres conditions d'éligibilité et procédures. Le **congé pour mandat** (art. L.234-71) complète ce dispositif pour les mandataires de chambres professionnelles.

## Définition

Le **congé de formation** est un terme générique désignant l'ensemble des dispositifs légaux luxembourgeois permettant à un salarié de bénéficier d'une absence rémunérée pour suivre une formation ou exercer une activité éducative. Il ne constitue pas un régime juridique unique mais regroupe plusieurs **congés spéciaux** ayant chacun leur base légale propre. Le dénominateur commun est le maintien de la rémunération et la protection du lien contractuel pendant la période de congé.

## Conditions d'exercice

Chaque type de congé de formation répond à des conditions spécifiques.

Type de congé	Durée maximale	Ancienneté requise	Bénéficiaires
<b>CIF</b>	80 jours (carrière) / 20 jours (2 ans)	6 mois	Salariés secteur privé
<b>Congé linguistique</b>	200 heures (2 tranches)	6 mois	Salariés occupés au Luxembourg
<b>Congé-jeunesse</b>	60 jours (carrière) / 12 jours (2 ans)	Aucune	Salariés participant à des activités jeunesse
<b>Congé pour mandat</b>	Selon mandat exercé	Aucune	Mandataires de chambres professionnelles

## Modalités pratiques

Les procédures de demande varient selon le type de congé sollicité.

Type	Demande à	Délai	Rémunération
CIF	Employeur (écrit)	2 mois avant	Salaire intégral, remboursé par l'État
Congé linguistique	Ministère du Travail	Avec avis employeur	<u>Indemnité compensatoire</u> (4x SSM max horaire)
Congé-jeunesse	Ministère de l'Éducation	Via l'organisme agréé	Indemnité journalière
Congé pour mandat	Employeur (information)	À chaque convocation	Salaire normal, remboursé par l'institution

## Pratiques et recommandations

**Distinguer** clairement les différents types de congés de formation dans la politique RH de l'entreprise afin d'orienter correctement les salariés vers le dispositif adapté à leur projet. **Centraliser** le suivi des jours de congé de formation utilisés par chaque salarié pour respecter les plafonds légaux de chaque dispositif. **Inform**er les salariés dès l'embauche de l'existence de ces différents congés et des conditions d'accès respectives. **Planifier** les absences liées aux congés de formation en coordination avec le planning des congés annuels pour assurer la continuité de l'activité. **Vérifier** l'éligibilité de chaque demande au regard des conditions propres au type de congé sollicité avant de transmettre la réponse au salarié.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 24 octobre 2007 modifiée	Congé individuel de formation (CIF)
Art. <u>L.234-72</u> à <u>L.234-77</u> du Code du travail	Congé linguistique
Art. <u>L.234-1</u> à <u>L.234-4</u> du Code du travail	Congé-jeunesse
Art. <u>L.234-71</u> du Code du travail	Congé pour mandat (chambres professionnelles)
Art. <u>L.542-1</u> du Code du travail	Droit à la formation tout au long de la vie

Les différents congés de formation ne sont pas mutuellement exclusifs : un salarié peut bénéficier du CIF et du congé linguistique, chaque compte étant indépendant. Le congé de formation des membres de la délégation du personnel (art. L.415-10) est un dispositif distinct, spécifique aux représentants du personnel. Aucun de ces congés ne peut être imputé sur le congé annuel de récréation légal.

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.