

Quelles sont les formations obligatoires pour les délégués du personnel au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, l'employeur doit accorder un **congé-formation aux délégués du personnel** pour perfectionner leurs compétences économiques, sociales et techniques. Ce droit varie selon la taille de l'entreprise et le statut du délégué.

Dans les entreprises de **15 à 49 salariés**, chaque délégué titulaire bénéficie d'une semaine de formation sur son mandat, prise en charge par l'État. Dans celles de **50 à 150 salariés**, le droit est de deux semaines, dont une semaine remboursée par l'État. Au-delà de **150 salariés**, les délégués ont droit à une semaine par an. Les primo-élus bénéficient d'un **supplément de 16 heures** la première année ; les suppléants ont droit à la moitié des heures des titulaires.

L'**École supérieure du travail (EST)** organise les formations agréées. Le congé-formation est assimilé à du **temps de travail effectif** et ne peut être déduit du congé annuel payé.

Définition

Le **congé-formation pour délégués du personnel** est un droit légal garanti par l'**article L.415-9 du Code du travail luxembourgeois**. Il permet aux représentants du personnel de participer à des **actions de formation spécialisées** organisées pendant les heures normales de travail, sans perte de rémunération.

Ces formations visent à renforcer les **connaissances économiques, sociales et techniques** nécessaires à l'exercice efficace du mandat de représentation. Le dispositif s'inscrit dans le cadre de la réforme du dialogue social de 2015 qui a élargi les attributions des délégations du personnel.

Les formations agréées sont établies chaque année d'un **commun accord entre les organisations patronales** (UEL, FEDIL), **les syndicats les plus représentatifs** (OGBL, LCGB, ALEBA) et l'**École supérieure du travail**. Elles couvrent huit domaines principaux : législation, économie, communication, sécurité-santé, égalité, organisation du travail, social et bien-être.

Questions fréquentes

Combien de semaines de congé-formation un délégué titulaire a-t-il droit selon la taille de l'entreprise au Luxembourg ?

Dans les entreprises de 15 à 49 salariés, chaque délégué titulaire a droit à 1 semaine de formation sur la durée du mandat de 5 ans. Dans les entreprises de 50 à 150 salariés, le droit est de 2 semaines sur le mandat. Au-delà de 150 salariés, les délégués ont droit à 1 semaine de formation par an.

Comment un délégué du personnel doit-il s'inscrire à une formation organisée par l'École supérieure du travail ?

Le délégué consulte d'abord le programme des formations sur le site de l'EST (www.est.public.lu), puis remplit avec l'employeur le formulaire d'accord téléchargeable sur MyGuichet.lu ou le site de l'EST. L'inscription se fait ensuite en ligne via la plateforme MyGuichet.lu avec le document d'accord signé par les deux parties, sans nécessiter de produit LuxTrust.

L'État prend-il en charge les frais liés au congé-formation des délégués du personnel au Luxembourg ?

Oui, l'État rembourse tout ou partie des frais de formation selon la taille de l'entreprise. Pour les entreprises de 15 à 49 salariés, l'État prend en charge une semaine de formation complète. Pour les entreprises de 50 à 150 salariés, le remboursement couvre une semaine sur les deux auxquelles le délégué a droit. Le remboursement couvre la charge sociale globale, c'est-à-dire le salaire brut et les cotisations patronales.

Le congé-formation des délégués du personnel est-il déduit du congé annuel payé au Luxembourg ?

Non, le congé-formation est assimilé à du temps de travail effectif et ne peut en aucun cas être déduit du congé annuel payé du délégué. La rémunération est maintenue intégralement pendant la période de formation, et l'employeur ne peut pas refuser ce congé dès lors que les formations sont inscrites au programme agréé par l'EST.

Les délégués suppléants ont-ils droit au congé-formation au Luxembourg ?

Oui, les délégués suppléants ont droit au congé-formation, mais pour la moitié des heures accordées aux délégués titulaires. Les primo-élus, qu'ils soient titulaires ou suppléants, bénéficient d'un supplément de 16 heures pour les titulaires et de 8 heures pour les suppléants au cours de leur première année de mandat.

Quelles formations sont obligatoirement accessibles aux délégués du personnel au Luxembourg ?

L'employeur doit accorder un congé-formation à chaque délégué du personnel pour suivre des formations agréées visant à renforcer ses connaissances économiques, sociales et techniques, conformément à l'article L. 415-9 du Code du travail. Ces formations sont organisées par l'École supérieure du travail (EST) et couvrent huit domaines : législation, économie, communication, sécurité-santé, égalité, organisation du travail, social et bien-être.

Conditions d'exercice

Le droit au congé-formation est ouvert à tous les délégués élus dans les entreprises d'au moins 15 salariés, sous réserve de suivre des formations inscrites au programme agréé annuellement.

Critère	Conditions d'application
Bénéficiaires	Délégués titulaires et suppléants élus
Effectif entreprise	15 salariés minimum sur les 12 mois précédant les élections
Nature des formations	Formations agréées par l'EST et inscrites au programme annuel
Accord préalable	Demande signée par le délégué et l'employeur
Période de référence	Mandat de 5 ans (renouvellement entre 1er février et 31 mars)

Tableau des droits selon la taille de l'entreprise :

Effectif entreprise	Délégués titulaires	Délégués suppléants	Prise en charge État
15 à 49 salariés	1 semaine sur 5 ans	0,5 semaine sur 5 ans	1 semaine
50 à 150 salariés	2 semaines sur 5 ans	1 semaine sur 5 ans	1 semaine
Plus de 150 salariés	1 semaine par an	0,5 semaine par an	Non spécifié
Supplément primo-élu	+16 heures année 1	+8 heures année 1	Oui

Le congé-formation est **assimilé à du temps de travail effectif**, ne peut être déduit du congé annuel payé, et la rémunération est **maintenue intégralement**. Si un suppléant devient titulaire, les heures déjà prises sont **déduites** de son nouveau quota.

Modalités pratiques

Procédure d'inscription :

1. **Consultation du catalogue** : Le délégué consulte le programme des formations disponibles sur le site de l'EST (www.est.public.lu)
2. **Accord de l'employeur** : Le délégué remplit le formulaire "Accord à signer par l'employeur" téléchargeable sur MyGuichet.lu ou le site EST
3. **Inscription en ligne** : Via la plateforme MyGuichet.lu (sans besoin de produit LuxTrust) avec le document d'accord signé
4. **Confirmation** : L'EST confirme l'inscription et communique les détails pratiques de la formation

Gestion de la rémunération :

Durant le congé-formation, **l'employeur maintient la rémunération complète** du délégué. Pour obtenir le remboursement par l'État, l'employeur complète le **formulaire de remboursement** fourni par l'EST, signé par les deux parties, et le transmet à l'École supérieure du travail. Le remboursement couvre la **charge sociale globale** (salaire brut + cotisations patronales).

Caractéristiques des formations EST :

Élément	Détails
Lieu	Principalement à Remich (siège de l'EST)
Langues	Français, allemand, luxembourgeois, portugais, anglais
Nombre de participants	Maximum 25 personnes par session
Coût	Gratuites pour les délégués
Contact	estinfo@est.etat.lu / +352 247 86 202

Pratiques et recommandations

Anticipez les demandes de formation en intégrant dans votre planification annuelle les absences prévisibles et en établissant un calendrier de concertation avec la délégation en début d'année. **Désignez un référent RH** chargé de traiter les demandes de congé-formation, gérer les remboursements de l'État et assurer la liaison avec l'EST.

Valorisez les formations suivies par les délégués en organisant des réunions de restitution pour partager les connaissances acquises, renforçant ainsi le dialogue social. Les **entreprises de plus de 150 salariés** devraient encourager une formation continue annuelle pour maintenir les compétences à jour.

Priorisez la formation de base "L'exercice du mandat" (FD-1.1) si vous êtes nouvellement élu, et **utilisez intégralement votre quota d'heures** durant le mandat — les heures non utilisées sont perdues. **Planifiez vos formations** en fonction des enjeux actuels : restructuration (économie), risques psychosociaux (bien-être), télétravail (organisation du travail).

Informez le président de votre délégation avant toute inscription pour éviter que plusieurs délégués s'absentent simultanément. **Exploitez les ressources documentaires** de la Chambre des salariés (CSL) en complément des formations EST.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.415-9</u> du Code du travail	Congé-formation des délégués titulaires - droits selon effectif entreprise, supplément pour primo-élus, droits des délégués suppléants
Article <u>L.415-10</u> du Code du travail	Protection spéciale des délégués contre le licenciement et la modification de clauses essentielles du contrat pendant la durée du mandat
Loi du 23 juillet 2015	Réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et attribution des formations
Article <u>L.413-2</u> du Code du travail	Durée du mandat de 5 ans et périodes de renouvellement des délégations
Article <u>L.416-7</u> du Code du travail	Obligations de l'employeur concernant les moyens matériels de la délégation
École supérieure du travail (EST)	Organisation et gestion des formations agréées pour délégués du personnel
Inspection du travail et des mines (ITM)	Contrôle du respect des droits des délégués à la formation

Le congé-formation constitue un **droit individuel** de chaque délégué, que l'employeur ne peut refuser dès lors que les formations sont inscrites au programme agréé. Les **formations sont entièrement gratuites** pour les délégués, et les entreprises bénéficient d'un remboursement total ou partiel par l'État selon leur taille.

Depuis la réforme de 2015, le rôle des délégations s'est élargi avec l'intégration des attributions des **Comités mixtes d'entreprise**, et les formations ont été adaptées pour couvrir de nouveaux domaines comme la digitalisation et la qualité de vie au travail.

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.