

Les salariés en fin de carrière peuvent-ils demander une reconversion ?

Réponse courte

Oui, les salariés en fin de carrière peuvent demander une reconversion professionnelle au Luxembourg. Ils bénéficient des **mêmes droits** que tous les autres salariés en matière de formation professionnelle continue et de congé-formation, sans aucune restriction liée à l'âge.

Le dispositif principal est le **congé-formation** prévu aux articles L.234-59 et suivants du Code du travail. Tout salarié ayant au moins **6 mois d'ancienneté** peut demander jusqu'à **80 jours de congé-formation** au cours de sa carrière, avec un maximum de **20 jours sur 2 ans**. La demande est adressée au ministre de l'Éducation nationale après avis de l'employeur ; celui-ci peut donner un avis négatif ou demander un report pour nécessités impérieuses de service, mais ne peut s'opposer à la décision ministérielle. Pendant ce congé, le salarié bénéficie d'une **indemnité compensatoire** et d'une **protection de l'emploi**.

Définition

La **reconversion professionnelle** désigne le processus par lequel un salarié change d'activité, de secteur ou de métier, généralement par le biais d'une formation spécialisée. Au Luxembourg, cette démarche s'inscrit dans le cadre de la **formation professionnelle continue** définie à l'article L.542-1 du Code du travail.

Les salariés en fin de carrière ne constituent pas une catégorie juridique spécifique : le droit du travail luxembourgeois traite tous les salariés de manière **égale** en matière de formation, conformément au principe de non-discrimination fondée sur l'âge.

Questions fréquentes

Comment calculer la durée du congé-formation ?

La formule est $(\text{nombre d'heures} \div 8) \div 3 = \text{jours de congé}$, arrondi à l'unité inférieure, avec un minimum de 1 jour pour 24 heures de formation. Le salarié bénéficie d'une indemnité compensatoire et d'une protection de l'emploi pendant le congé.

Comment l'entreprise peut-elle accompagner la reconversion ?

Intégrer la formation des seniors dans la GPEC, anticiper les reconversions, favoriser la transmission des savoirs par tutorat, considérer l'expérience comme un atout. Documenter les échanges sur les projets de formation prévient tout contentieux pour discrimination liée à l'âge.

L'employeur peut-il refuser un congé-formation ?

Il peut donner un avis négatif ou demander un report pour nécessités impérieuses de service, mais ne peut pas s'opposer définitivement à la décision ministérielle. La décision finale appartient au ministre, non à l'employeur, ce qui en fait un droit individuel du salarié.

Les salariés en fin de carrière peuvent-ils demander une reconversion au Luxembourg ?

Oui. Ils bénéficient des mêmes droits que les autres salariés en matière de formation continue et de congé-formation, sans restriction d'âge. Le dispositif principal est le congé-formation des articles L. 234-59 et suivants, jusqu'à 80 jours sur la carrière.

Quelle ancienneté pour le congé-formation ?

Six mois minimum auprès de l'employeur, sans distinction d'âge (art. L. 234-59). La demande est adressée au ministre de l'Éducation nationale après avis de l'employeur. Le maximum est de 80 jours sur la carrière, avec un plafond de 20 jours sur 2 ans.

Quelles formations sont éligibles au congé-formation ?

Les institutions publiques ou privées reconnues, les chambres professionnelles, communes, ministères et fondations agréées par les autorités luxembourgeoises. Le lien direct avec le poste actuel n'est pas obligatoire : la reconversion sectorielle est expressément autorisée.

Conditions d'exercice

Le congé-formation est le dispositif principal permettant la reconversion. Les conditions sont définies à l'article [L.234-59](#) du Code du travail, sans aucune limite d'âge supérieure.

Condition	Contenu
Secteur d'activité	Salarié du secteur privé normalement occupé sur le territoire luxembourgeois
Contrat de travail	Lié par un contrat à une entreprise légalement établie au Luxembourg
Ancienneté	Minimum 6 mois auprès de l'employeur
Formations éligibles	Institutions publiques ou privées reconnues, chambres professionnelles, communes, ministères, fondations agréées
Lien avec le poste	Non obligatoire — la reconversion sectorielle est autorisée

Modalités pratiques

La procédure de demande est formalisée et implique plusieurs étapes administratives coordonnées entre le salarié, l'employeur et le ministère.

Étape	Contenu
Formulaire officiel	Disponible auprès du Service de la formation professionnelle
Pièces jointes	Certificat d'inscription à la formation (avec nombre total d'heures) + certificat d'affiliation sécurité sociale
Avis employeur	Positif ou négatif sur le formulaire — report possible pour nécessités de service
Décision ministérielle	Ministère de l'Éducation nationale — l'employeur ne peut s'y opposer définitivement
Volume de congé	Maximum 80 jours sur la carrière, 20 jours sur 2 ans
Calcul	$(\text{nombre d'heures} \div 8) \div 3 = \text{jours de congé (arrondi à l'unité inférieure)}$; minimum 1 jour (24h de formation)

Pratiques et recommandations

Intégrer la formation des salariés expérimentés dans la politique RH en utilisant la gestion prévisionnelle des emplois et compétences pour anticiper les reconversions. Favoriser la **transmission des savoirs** par des programmes de tutorat et considérer l'expérience des seniors comme un atout pour l'entreprise.

Les salariés souhaitant se reconvertir ont intérêt à **préparer leur projet en amont** avec l'ADEM (Agence pour le développement de l'emploi), à s'appuyer sur les bilans de compétences et à vérifier l'éligibilité des formations auprès du Service de la formation professionnelle.

Éviter toute discrimination liée à l'âge dans l'accès aux dispositifs de reconversion, informer tous les salariés de leurs droits, et **documenter les échanges** sur les projets de formation pour prévenir tout contentieux devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.234-59</u> à <u>L.234-75</u>	Congé-formation (conditions, procédure, durée)
Art. <u>L.542-1</u> à <u>L.542-19</u>	Formation professionnelle continue
Loi du 24 octobre 2007	Création du congé individuel de formation
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Formation professionnelle continue
Règlement grand-ducal du 30 décembre 1999	Soutien à la formation professionnelle continue

Le congé-formation constitue un **droit individuel** du salarié, et la décision finale appartient au ministre, non à l'employeur. L'absence de droits spécifiques aux salariés en fin de carrière reflète le principe d'égalité de traitement et non une absence de protection.

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.