

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

Réponse courte

Le congé individuel de formation est un droit permettant aux salariés, travailleurs indépendants et agents du secteur privé de s'absenter de leur poste pour suivre une **formation professionnelle agréée**, sans perte de rémunération. Il vise à favoriser l'acquisition de nouvelles compétences, la reconversion professionnelle ou l'adaptation à l'évolution des métiers, et s'applique uniquement aux formations reconnues par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

Pour en bénéficier, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de six mois auprès de son employeur, et la formation doit durer au moins vingt-quatre heures. Le congé ne peut excéder **80 jours** sur l'ensemble de la carrière professionnelle. La demande doit être faite par écrit au moins deux mois avant le début de la formation, et l'employeur ne peut refuser que pour nécessité impérieuse de service, avec motivation écrite. Pendant le congé, la rémunération est maintenue et l'État rembourse 80 % du salaire brut et des charges patronales afférentes aux heures d'absence.

Définition

Le **congé individuel de formation** est un droit accordé aux salariés, travailleurs indépendants et agents du secteur privé, leur permettant de s'absenter de leur poste pour suivre une formation professionnelle agréée, sans perte de rémunération. Ce dispositif vise à favoriser l'acquisition de nouvelles compétences, la reconversion professionnelle ou l'adaptation à l'évolution des métiers. Il se distingue des autres congés de formation, tels que le congé-jeunesse ou le congé linguistique, et s'applique uniquement aux formations reconnues par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

Questions fréquentes

Comment est financé le congé individuel de formation ?

Pendant le congé, l'employeur maintient la rémunération habituelle du salarié et l'État rembourse à l'employeur 80 % du salaire brut et des charges patronales afférentes aux heures d'absence. Ce remboursement est limité à quatre fois le salaire social minimum non qualifié par année civile. La période de congé est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté, des congés payés et des droits liés au contrat de travail.

Comment l'employeur peut-il refuser un congé individuel de formation ?

L'employeur ne peut refuser le congé individuel de formation que pour nécessité impérieuse de service, dûment motivée par écrit, conformément à la loi du 24 octobre 2007. Il dispose d'un délai de trente jours pour notifier sa décision. Tout refus abusif, non motivé ou discriminatoire expose l'employeur à un risque de contentieux et de sanction administrative.

Le congé individuel de formation protège-t-il le salarié pendant son absence ?

La période de congé individuel de formation est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté, des congés payés et des droits liés au contrat de travail. L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée lors de l'examen des demandes de congé. Toute violation du principe d'égalité de traitement ou non-respect des délais légaux peut engager la responsabilité de l'employeur.

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

Le congé individuel de formation est un droit permettant aux salariés, travailleurs indépendants et agents du secteur privé de s'absenter de leur poste pour suivre une formation professionnelle agréée, sans perte de rémunération. Il vise à favoriser l'acquisition de nouvelles compétences, la reconversion professionnelle ou l'adaptation à l'évolution des métiers. Il s'applique uniquement aux formations reconnues par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

Quelles bonnes pratiques adopter pour gérer le congé individuel de formation ?

Il est recommandé de mettre en place une procédure interne de gestion des demandes afin d'assurer la traçabilité et la conformité des dossiers. En cas de refus, la motivation doit être précise, factuelle et documentée afin de prévenir tout litige. Les responsables RH doivent informer les salariés sur les critères d'éligibilité, les délais de dépôt et les justificatifs nécessaires.

Quelles sont les conditions pour bénéficier du congé individuel de formation ?

Pour en bénéficier, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de six mois auprès de son employeur, et la formation doit durer au moins vingt-quatre heures. Le congé ne peut excéder 80 jours sur l'ensemble de la carrière professionnelle. La demande doit être faite par écrit au moins deux mois avant le début de la formation.

Conditions d'exercice

Les conditions suivantes doivent être réunies pour bénéficier du congé individuel de formation.

Label	Détail
Ancienneté (salarié)	Le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de six mois auprès de son employeur, conformément à la loi modifiée du 24 octobre 2007.
Ancienneté (indépendant)	Les travailleurs indépendants doivent être affiliés depuis au moins deux ans auprès du Centre commun de la sécurité sociale.
Formation agréée	Le congé est réservé aux formations agréées, organisées au Luxembourg ou à l'étranger si elles ne sont pas disponibles sur le territoire national.
Durée minimale de formation	La formation doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures et viser un objectif professionnel ou de reconversion.
Plafond de carrière	Le nombre total de jours de congé individuel de formation ne peut excéder 80 jours sur l'ensemble de la carrière professionnelle, selon la loi du 24 octobre 2007.

Modalités pratiques

Les modalités suivantes régissent la procédure et les effets du congé individuel de formation.

Label	Détail
Demande écrite et délai	La demande doit être formulée par écrit et adressée à l'employeur au moins deux mois avant le début de la formation, en précisant la nature, la durée et l'organisme de formation (loi du 24 octobre 2007).
Délai de réponse de l'employeur	L'employeur dispose d'un délai de trente jours pour notifier sa décision. Le refus n'est possible qu'en cas de nécessité impérieuse de service, dûment motivée par écrit.
Maintien de la rémunération	En cas d'accord, l'employeur maintient la rémunération habituelle du salarié.
Remboursement par l'État	L'État rembourse à l'employeur 80 % du salaire brut et des charges patronales afférentes aux heures d'absence, dans la limite de quatre fois le salaire social minimum non qualifié par année civile (loi du 24 octobre 2007).
Assimilation au temps de travail	La période de congé est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté, des congés payés et des droits liés au contrat de travail.

Pratiques et recommandations

Mettre en place une procédure interne de gestion des demandes de congé individuel de formation afin d'assurer la traçabilité et la conformité des dossiers. Les responsables RH doivent informer les salariés sur les critères d'éligibilité, les délais de dépôt et les justificatifs nécessaires.

Planifier les absences en concertation avec les équipes pour limiter l'impact organisationnel. En cas de refus, la motivation doit être précise, factuelle et documentée afin de prévenir tout litige.

Assurer un suivi rigoureux des remboursements par l'État pour garantir la bonne gestion financière du dispositif. Il convient également de respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination lors de l'examen des demandes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 24 octobre 2007	Congé individuel de formation : conditions, durée, procédure, refus, remboursement
Art. <u>L.542-1</u> et suivants du Code du travail	Formation professionnelle continue
Art. <u>L.251-1</u> et suivants du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Loi modifiée du 24 octobre 2007	Relative au congé individuel de formation et ses modifications ultérieures
Textes réglementaires d'application	Modalités d'application du congé individuel de formation
Jurisprudence nationale	Motivation des refus et protection contre la discrimination

Le non-respect des délais, l'absence de motivation écrite en cas de refus ou la violation du principe d'égalité de traitement exposent l'employeur à un risque de contentieux devant le tribunal du travail, pouvant entraîner l'octroi du congé avec effet rétroactif et des dommages-intérêts.

Voir aussi

- [Le salarié a-t-il droit à un congé pour formation ?](#)
- [Conditions pour bénéficier du congé individuel de formation](#)
- [Durée maximale d'un congé individuel de formation](#)
- [Refus de l'employeur d'une demande de CIF](#)
- [Comment est indemnisé un congé de formation ?](#)

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.