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

Réponse courte

Pour bénéficier du congé individuel de formation au Luxembourg, il faut être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise depuis au moins **six mois consécutifs**, être salarié du secteur privé, travailleur indépendant ou exercer une profession libérale, et ne pas avoir dépassé le plafond de **80 jours ouvrables** de congé sur l'ensemble de la carrière. La formation suivie doit être reconnue par l'État luxembourgeois et figurer sur la liste officielle des formations éligibles.

La demande doit être introduite au moins deux mois avant le début de la formation, accompagnée des justificatifs requis (formulaire officiel, attestation d'affiliation, programme de formation, preuve d'inscription, accord écrit de l'employeur). L'employeur doit être informé par écrit et dispose de 30 jours pour répondre, avec possibilité de reporter le congé pour des raisons organisationnelles motivées, mais sans refus arbitraire. Le principe d'**égalité de traitement** entre salariés doit être respecté.

Définition

Le **congé individuel de formation** est un droit accordé aux salariés, travailleurs indépendants et personnes exerçant une profession libérale, leur permettant de s'absenter de leur activité professionnelle pour suivre une formation reconnue. Ce dispositif vise à favoriser le développement des compétences professionnelles ou personnelles, indépendamment du lien direct avec l'activité exercée. Il se distingue des formations organisées ou financées par l'employeur et relève d'une initiative individuelle.

Questions fréquentes

Comment introduire une demande de congé individuel de formation ?

La demande doit être introduite au moins deux mois avant le début de la formation, accompagnée des justificatifs requis (formulaire officiel, attestation d'affiliation, programme de formation, preuve d'inscription, accord écrit de l'employeur). L'employeur doit être informé par écrit et dispose de 30 jours pour répondre. Le principe d'égalité de traitement entre salariés doit être respecté dans le traitement de la demande.

Comment s'assurer de la conformité d'une demande de congé individuel de formation ?

Il convient d'anticiper la planification du congé afin de limiter l'impact sur l'organisation du travail et de vérifier que la formation choisie est éligible. Le dossier de demande doit être complet pour éviter tout retard ou refus administratif. Un dialogue constructif entre l'employeur et le salarié est conseillé pour convenir des périodes les moins préjudiciables à l'activité.

L'employeur peut-il reporter le congé individuel de formation ?

L'employeur peut reporter le congé pour des raisons organisationnelles dûment motivées, mais ne peut s'y opposer de manière arbitraire. Tout refus ou report doit être motivé et notifié par écrit dans le délai légal de 30 jours. La traçabilité des absences et la conservation des justificatifs sont obligatoires pour le remboursement de l'indemnité.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pendant le congé individuel de formation, quels droits le salarié conserve-t-il ?

Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu, mais le salarié conserve ses droits à l'ancienneté et à la sécurité sociale. Le principe d'égalité de traitement doit être respecté entre les salariés sollicitant ce congé. La traçabilité des absences et la conservation des justificatifs sont obligatoires pour le remboursement de l'indemnité.

Quelle indemnité le salarié perçoit-il pendant le congé individuel de formation ?

L'indemnité compensatoire versée pendant le congé correspond à 80 % du salaire brut moyen, plafonnée à quatre fois le salaire social minimum non qualifié. Cette indemnité est avancée par l'employeur, qui peut en demander le remboursement à l'État sous réserve de la présentation des justificatifs requis. Le congé peut être fractionné et la durée maximale est de 80 jours ouvrables sur l'ensemble de la carrière, avec un maximum de 20 jours ouvrables par période de deux ans.

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

Pour bénéficier du congé individuel de formation, il faut être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise depuis au moins six mois consécutifs et être salarié du secteur privé, travailleur indépendant ou exercer une profession libérale. Le plafond de 80 jours ouvrables sur l'ensemble de la carrière ne doit pas être dépassé. La formation suivie doit être reconnue par l'État luxembourgeois et figurer sur la liste officielle des formations éligibles.

Conditions d’exercice

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

Condition	Détail
Affiliation à la sécurité sociale	Depuis au moins six mois consécutifs à la date de la demande
Statut professionnel	Salarié du secteur privé, travailleur indépendant ou profession libérale (les agents du secteur public sont soumis à des règles spécifiques)
Plafond de carrière	Ne pas avoir dépassé 80 jours ouvrables sur l'ensemble de la carrière professionnelle
Formation éligible	Reconnue par l'État luxembourgeois et figurant sur la liste officielle des formations éligibles
Délai de demande	Introduite au moins deux mois avant le début de la formation
Information de l'employeur	Par écrit ; l'employeur dispose de 30 jours pour répondre et peut reporter le congé pour raisons organisationnelles dûment motivées, sans refus arbitraire
Égalité de traitement	Principe à respecter entre les salariés sollicitant ce congé

Modalités pratiques

La durée maximale du congé individuel de formation est de 80 jours ouvrables sur l'ensemble de la carrière, avec un maximum de 20 jours ouvrables par période de deux ans. Le congé peut être fractionné selon les besoins de la formation. Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu, mais le salarié conserve ses droits à l'ancienneté et à la sécurité sociale.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'indemnité compensatoire versée pendant le congé correspond à 80 % du salaire brut moyen, plafonnée à quatre fois le salaire social minimum non qualifié. Cette indemnité est avancée par l'employeur, qui peut en demander le remboursement à l'État, sous réserve de la présentation des justificatifs requis (attestation de présence, certificat de réussite ou de participation).

Document requis	Description
Formulaire officiel	Dûment complété
Attestation d'affiliation	À la sécurité sociale
Programme de formation	Détaillé
Preuve d'inscription	À la formation
Accord écrit de l'employeur	Confirmation de la relation de travail

Le refus ou le report du congé par l'employeur doit être motivé et notifié par écrit, en respectant les délais légaux. La traçabilité des absences et la conservation des justificatifs sont obligatoires pour le remboursement de l'indemnité.

Pratiques et recommandations

Anticiper la planification du congé individuel de formation afin de limiter l'impact sur l'organisation du travail. Un dialogue constructif entre l'employeur et le salarié est conseillé pour convenir des périodes les moins préjudiciables à l'activité.

Vérifier que la formation choisie est éligible et que le dossier de demande est complet pour éviter tout retard ou refus administratif. Il est également conseillé d'informer le service RH dès la phase de projet afin d'optimiser la gestion des ressources et de prévenir les éventuels conflits liés au report du congé.

Garantir la traçabilité des absences, la conservation des justificatifs et le respect du principe d'égalité de traitement. Un encadrement humain approprié doit être assuré lors de la gestion des demandes et du suivi administratif.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 24 octobre 2007	Relative au congé individuel de formation, articles 1 à 12
Loi du 29 juin 2023	Modifiant la loi précitée
Règlement grand-ducal du 14 novembre 2008	Portant exécution de la loi, modifié en dernier lieu en 2023
Art. L.234-61 à L.234-74 du Code du travail	Congé individuel de formation
Jurisprudence nationale	Motifs de report et reconnaissance des formations éligibles
Art. L.251-1 du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)

Vérifiez systématiquement l'éligibilité de la formation, le respect des délais de procédure et la complétude du dossier, car tout manquement peut entraîner le rejet de la demande ou la perte du droit à l'indemnité compensatoire.

Voir aussi

- Qu'est-ce que le congé individuel de formation ?
- Le salarié a-t-il droit à un congé pour formation ?
- Durée maximale d'un congé individuel de formation
- Démarches pour bénéficier du 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.