Quelle est la durée maximale d'un congé individuel de formation ?

Réponse courte

La durée maximale d'un congé individuel de formation au Luxembourg est de **80 jours ouvrables** pour l'ensemble de la carrière professionnelle du bénéficiaire, tous employeurs confondus. Ce plafond est strict et ne peut être dépassé, même en cas de changement d'employeur ou de statut professionnel.

Le congé peut être fractionné selon les besoins de la formation, sous réserve de l'accord de l'employeur et du respect des modalités de demande. Il est obligatoire de tenir un **registre précis** des jours de congé accordés afin d'assurer le respect du plafond légal.

Définition

Le **congé individuel de formation** est un congé spécial permettant aux salariés, apprentis et indépendants affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise de s'absenter de leur poste afin de suivre une formation agréée. Ce dispositif vise à favoriser le développement des compétences professionnelles ou personnelles, indépendamment des besoins immédiats de l'employeur.

Ce congé s'inscrit dans une démarche de **formation tout au long de la vie** et contribue à l'employabilité, à l'adaptation au marché du travail et à l'égalité d'accès à la formation.

Questions fréquentes

Comment fractionner un congé individuel de formation ?

Le congé peut être fractionné selon les besoins de la formation, sous réserve de l'accord de l'employeur et du respect des modalités de demande. La demande doit être introduite par écrit au moins deux mois avant le début de la formation, accompagnée des justificatifs requis. L'employeur peut différer l'octroi du congé pour des raisons organisationnelles dûment motivées, mais ne peut s'y opposer définitivement que dans les cas limitativement prévus par la loi.

Le plafond de 80 jours s'applique-t-il même en cas de changement d'employeur ?

Oui, le plafond de 80 jours ouvrables s'applique sur l'ensemble de la carrière professionnelle, tous employeurs confondus. Ce plafond ne peut être dépassé, même en cas de changement d'employeur ou de statut professionnel. Il est obligatoire de tenir un registre précis des jours de congé accordés à chaque salarié, y compris ceux obtenus auprès d'employeurs antérieurs.

Quelle est la durée maximale du congé individuel de formation au Luxembourg ?

La durée maximale d'un congé individuel de formation au Luxembourg est de 80 jours ouvrables pour l'ensemble de la carrière professionnelle du bénéficiaire, tous employeurs confondus. Ce plafond est strict et ne peut être dépassé, même en cas de changement d'employeur ou de statut professionnel. Le congé peut être fractionné selon les besoins de la formation, sous réserve de l'accord de l'employeur.

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

Quelles formations donnent droit au congé individuel de formation ?

Le congé ne peut être accordé que pour des formations continues, des études universitaires, des préparations à des examens ou concours, à l'exclusion des formations imposées par l'employeur. La formation doit être agréée ou reconnue par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, ou par un organisme public luxembourgeois compétent. Le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de six mois auprès de son employeur au moment de la demande.

Quelles obligations de suivi s'imposent à l'employeur pour le congé individuel de formation ?

Il est obligatoire de tenir un registre précis des jours de congé individuel de formation accordés à chaque salarié afin d'assurer la traçabilité et le respect du plafond légal. Le non-respect du plafond de 80 jours expose l'employeur à un refus de remboursement par l'État et à des sanctions administratives. L'égalité de traitement et la traçabilité des décisions doivent être garanties à chaque étape du processus.

Conditions d’exercice

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

Label	Détail
Ancienneté minimale	Le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de six mois auprès de son employeur au moment de la demande.
Formation agréée	La formation doit être agréée ou reconnue par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, ou par un organisme public luxembourgeois compétent.
Types de formations éligibles	Le congé peut être accordé pour des formations continues, des études universitaires, des préparations à des examens ou concours, à l'exclusion des formations imposées par l'employeur.
Égalité de traitement	L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée lors de l'examen des demandes.

Modalités pratiques

Les modalités suivantes régissent la durée et la gestion du congé individuel de formation.

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

Label	Détail
Plafond de carrière	La durée maximale est fixée à 80 jours ouvrables pour l'ensemble de la carrière professionnelle, tous employeurs confondus. Ce plafond est strict et ne peut être dépassé, même en cas de changement d'employeur ou de statut professionnel.
Fractionnement	Le congé peut être fractionné selon les besoins de la formation, sous réserve de l'accord de l'employeur et du respect des modalités de demande.
Procédure de demande	La demande doit être introduite par écrit au moins deux mois avant le début de la formation, accompagnée des justificatifs requis. L'employeur peut différer l'octroi pour des raisons organisationnelles dûment motivées, mais ne peut s'y opposer définitivement que dans les cas limitativement prévus par la loi.
Registre des jours accordés	Il est obligatoire de tenir un registre précis des jours de congé individuel de formation accordés à chaque salarié, y compris ceux obtenus auprès d'employeurs antérieurs, afin d'assurer la traçabilité et le respect du plafond légal.

Pratiques et recommandations

Anticiper la planification du congé individuel de formation afin de limiter l'impact sur l'organisation du travail. Les responsables RH doivent systématiquement vérifier l'éligibilité du salarié, la conformité de la formation et le respect du quota maximal de 80 jours.

Formaliser par écrit la communication avec le salarié, notamment en cas de report ou de refus motivé. Il est conseillé d'informer le salarié sur les modalités de remboursement partiel du salaire par l'État, dans la limite prévue par la réglementation.

Assurer un encadrement humain du processus pour garantir l'équité, la transparence et la conformité aux obligations légales, notamment en matière de protection des données et de non-discrimination.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 24 octobre 2007, article 5	Durée maximale de 80 jours ouvrables sur l'ensemble de la carrière
Loi modifiée du 24 octobre 2007, article 3	Conditions d'éligibilité et modalités de demande
Loi modifiée du 24 octobre 2007, article 7	Obligations de l'employeur et motifs de report ou de refus
Art. L.233-1 et suivants du Code du travail	Égalité de traitement, non-discrimination
Art. L.261-1 et suivants du Code du travail	Protection des données et traçabilité RH
Règlement grand-ducal du 14 novembre 2008	Modalités d'application
Circulaires ministérielles	Gestion du congé individuel de formation

Le non-respect du plafond de 80 jours expose l'employeur à un refus de remboursement par l'État et à des sanctions administratives. Il est impératif de vérifier l'historique des congés individuels de formation de chaque salarié avant validation d'une nouvelle demande. L'égalité de traitement et la traçabilité des décisions doivent être garanties à chaque étape du processus.

Voir aussi

- Qu'est-ce que le congé individuel de formation ?
- Conditions pour bénéficier du congé individuel de formation
- Un salarié peut-il cumuler congé formation et congé sans solde ?
- Refus de l'employeur d'une demande de CIF

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.