L'employeur peut-il refuser une demande de congé individuel de formation ?

Réponse courte

L'employeur peut refuser une demande de congé individuel de formation uniquement pour des **raisons organisationnelles sérieuses**, telles qu'une perturbation significative du fonctionnement de l'entreprise ou la coïncidence avec d'autres absences majeures. Ce refus doit être **motivé par écrit** et notifié au salarié ainsi qu'au ministère compétent.

Un refus non motivé, abusif ou discriminatoire n'est pas valable et peut être **contesté** par le salarié auprès du ministre compétent, qui statue en dernier ressort. En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours, l'avis est réputé favorable.

Définition

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

Il est régi par la loi modifiée du 24 octobre 1977 relative au congé individuel de formation, qui précise les conditions d'accès, la durée et les modalités d'octroi de ce congé.

Questions fréquentes

Comment contester un refus de congé individuel de formation ?

Un refus non motivé, abusif ou discriminatoire peut être contesté par le salarié auprès du ministre compétent, qui statue en dernier ressort. L'employeur doit documenter les motifs invoqués en cas de refus, car un refus fondé sur des motifs non sérieux peut être annulé. L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée lors de l'examen des demandes.

L'employeur peut-il refuser un congé individuel de formation au Luxembourg ?

L'employeur peut refuser une demande de congé individuel de formation uniquement pour des raisons organisationnelles sérieuses, telles qu'une perturbation significative du fonctionnement de l'entreprise ou la coïncidence avec d'autres absences majeures. Ce refus doit être motivé par écrit et notifié au salarié ainsi qu'au ministère compétent. Un refus non motivé, abusif ou discriminatoire n'est pas valable.

Que se passe-t-il si l'employeur ne répond pas à une demande de congé individuel de formation dans les délais ?

En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours, l'avis est réputé favorable et le congé est accordé. La demande doit être adressée simultanément à l'employeur et au ministère compétent. L'employeur doit assurer la traçabilité des échanges et veiller à l'encadrement humain du processus décisionnel.

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

Quelle procédure l'employeur doit-il respecter pour traiter une demande de congé individuel de formation ?

La demande de congé doit être adressée simultanément à l'employeur et au ministère compétent, en précisant la nature, la durée et l'organisme de formation. L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour émettre un avis motivé sur la demande. En l'absence de réponse dans le délai imparti, l'avis de l'employeur est réputé favorable.

Quels sont les motifs valables pour refuser un congé individuel de formation ?

Les seuls motifs valables pour refuser le congé sont des raisons organisationnelles sérieuses, telles qu'une perturbation significative du fonctionnement de l'entreprise ou la coïncidence avec d'autres absences majeures. Le refus ne peut être fondé sur la nature de la formation ou des considérations personnelles relatives au salarié. L'employeur est encouragé à privilégier le dialogue pour identifier des solutions alternatives telles que le report du congé.

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes doivent être réunies pour qu'une demande de congé individuel de formation soit recevable.

Label	Détail
Ancienneté minimale	Le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de six mois auprès de son employeur.
Formation reconnue	La formation suivie doit être reconnue par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse ou par un organisme agréé.
Délai de demande	La demande doit être introduite par écrit au moins deux mois avant le début de la formation.
Plafond de jours	Le nombre total de jours est limité à 80 jours sur l'ensemble de la carrière, avec un maximum de 20 jours ouvrables par année civile.

Modalités pratiques

Les modalités suivantes régissent le traitement d'une demande de congé individuel de formation.

Label	Détail
Destinataires de la demande	La demande doit être adressée simultanément à l'employeur et au ministère compétent, en précisant la nature, la durée et l'organisme de formation.
Délai de réponse de l'employeur	L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour émettre un avis motivé. En l'absence de réponse dans ce délai, l'avis est réputé favorable.
Motifs de refus	Le refus n'est possible que pour des raisons organisationnelles sérieuses, telles qu'une perturbation significative du fonctionnement de l'entreprise ou la coïncidence avec d'autres absences majeures. Le refus doit être motivé par écrit et notifié au salarié ainsi qu'au ministère.

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

Pratiques et recommandations

Examiner chaque demande individuellement, en tenant compte de la charge de travail, des effectifs disponibles et des impératifs de service. L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée lors de l'examen des demandes.

Documenter les motifs invoqués en cas de refus, car un refus non motivé ou fondé sur des motifs non sérieux peut être contesté par le salarié devant le ministre compétent, qui statue en dernier ressort. L'employeur doit assurer la traçabilité des échanges et veiller à l'encadrement humain du processus décisionnel.

Privilégier le dialogue avec le salarié afin d'identifier d'éventuelles solutions alternatives, telles que le report du congé, dans le respect des obligations légales.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 24 octobre 1977, article 5	Modalités de refus et motivation
Art. L.251-1 du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Jurisprudence luxembourgeoise	Caractère exceptionnel et motivé du refus
Recours administratif	Auprès du ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

L'employeur ne peut refuser une demande de congé individuel de formation que pour des motifs organisationnels sérieux, dûment justifiés et motivés par écrit. Un refus abusif, non motivé ou discriminatoire expose l'employeur à un risque de contestation et de sanction administrative.

Voir aussi

- Qu'est-ce que le congé individuel de formation ?
- Durée maximale d'un congé individuel de formation
- Démarches pour bénéficier du congé de formation
- L'employeur peut-il refuser une demande de congé individuel 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.