Un salarié peut-il cumuler congé formation et congé sans solde ?

Réponse courte

Un salarié peut cumuler un congé formation et un congé sans solde de façon **successive**, c'est-à-dire prendre un congé sans solde immédiatement avant ou après un congé formation, à condition de respecter les procédures et conditions propres à chaque congé. Le congé formation s'impose à l'employeur sous réserve du respect des critères légaux, tandis que le congé sans solde nécessite l'**accord exprès** de l'employeur.

Les deux congés ne peuvent pas être pris **simultanément** pour la même période. Chaque demande doit être formalisée séparément, avec des dates précises et un accord écrit, notamment pour le congé sans solde. Il est recommandé d'anticiper et de planifier la succession des congés pour éviter toute interruption non autorisée du contrat de travail et de garantir la traçabilité des décisions.

Définition

Le **congé formation** est un congé légal permettant au salarié de s'absenter de son poste pour suivre une formation agréée, dans la limite d'un quota annuel et sous conditions d'ancienneté. Il vise à favoriser le développement des compétences professionnelles ou linguistiques du salarié, conformément à la législation luxembourgeoise.

Le **congé sans solde** est une période d'absence non rémunérée, accordée à la demande du salarié pour des motifs personnels ou professionnels. Ce congé n'est pas encadré par une réglementation spécifique dans le Code du travail luxembourgeois, mais il est admis sous réserve de l'accord exprès de l'employeur. Les deux dispositifs sont distincts dans leur objet, leur régime juridique et leurs modalités d'octroi.

Questions fréquentes

Comment formaliser le cumul successif d'un congé formation et d'un congé sans solde ?

Chaque demande doit être formalisée séparément, avec des dates précises et un accord écrit, notamment pour le congé sans solde. Il est recommandé de formaliser par écrit l'accord sur le congé sans solde, en précisant les dates exactes et les modalités de reprise du travail. L'employeur doit veiller à ce que la succession des congés ne perturbe pas l'organisation du service et respecte les éventuelles limites prévues par les conventions collectives.

L'employeur peut-il refuser le congé sans solde après un congé formation ?

L'employeur reste libre d'accepter ou de refuser le congé sans solde, même après un congé formation, sauf disposition conventionnelle plus favorable ou discrimination prohibée. Le congé sans solde n'est pas encadré par une réglementation spécifique dans le Code du travail luxembourgeois et dépend d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Il est essentiel de garantir l'égalité de traitement et la traçabilité des décisions.

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

Quelle est la différence entre le congé formation et le congé sans solde ?

Le congé formation est un congé légal permettant au salarié de s'absenter pour suivre une formation agréée, dans la limite d'un quota annuel et sous conditions d'ancienneté. Le congé sans solde est une période d'absence non rémunérée accordée à la demande du salarié pour des motifs personnels ou professionnels, soumise à l'accord exprès de l'employeur. Ces deux dispositifs sont distincts dans leur objet, leur régime juridique et leurs modalités d'octroi.

Quelles précautions prendre pour planifier un congé formation suivi d'un congé sans solde ?

Il convient de planifier en amont la succession des congés afin d'éviter toute interruption non autorisée du contrat de travail. L'employeur doit vérifier que le cumul avec un congé sans solde ne porte pas atteinte à l'égalité de traitement entre salariés. La traçabilité des demandes et des accords doit être assurée par la conservation des documents écrits relatifs à chaque congé.

Un salarié peut-il prendre un congé formation suivi d'un congé sans solde ?

Un salarié peut cumuler un congé formation et un congé sans solde de façon successive, c'est-à-dire prendre un congé sans solde immédiatement avant ou après un congé formation, à condition de respecter les procédures et conditions propres à chaque congé. Le congé formation s'impose à l'employeur sous réserve du respect des critères légaux, tandis que le congé sans solde nécessite l'accord exprès de l'employeur. Les deux congés ne peuvent pas être pris simultanément pour la même période.

Conditions d’exercice

Les conditions suivantes s'appliquent respectivement à chacun des deux congés pouvant être cumulés.

Label	Détail
Congé formation — ancienneté et demande	Le salarié doit justifier d'au moins six mois d'ancienneté, suivre une formation agréée par le ministre compétent, introduire une demande écrite au moins deux mois avant le début de la formation, et respecter le quota annuel de jours fixé par la loi.
Congé sans solde — accord de l'employeur	Le congé sans solde n'est soumis à aucune condition légale uniforme ; il dépend d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. L'employeur reste libre d'accepter ou de refuser, sans obligation de motivation, sauf discrimination prohibée.
Cumul successif	Aucune disposition légale n'interdit le cumul successif des deux congés. Chaque absence doit néanmoins respecter ses propres conditions d'octroi, de durée et de procédure.

Modalités pratiques

Les modalités suivantes s'appliquent au cumul successif du congé formation et du congé sans solde.

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

Label	Détail
Succession des congés	Le salarié peut solliciter un congé sans solde immédiatement avant ou après un congé formation. Le congé formation s'impose à l'employeur sous réserve des conditions légales ; le congé sans solde nécessite son accord exprès.
Non-simultanéité	Les deux congés ne peuvent pas être pris simultanément pour la même période. Chaque demande doit être formalisée séparément et respecter les délais et procédures propres à chaque congé.
Formalisation de l'accord	Il est recommandé de formaliser par écrit l'accord sur le congé sans solde, en précisant les dates exactes et les modalités de reprise du travail.
Organisation du service	L'employeur doit veiller à ce que la succession des congés ne perturbe pas l'organisation du service et respecte les limites prévues par les conventions collectives ou accords d'entreprise.

Pratiques et recommandations

Planifier en amont la succession des congés afin d'éviter toute interruption non autorisée du contrat de travail. L'employeur doit vérifier que la demande de congé formation respecte les critères légaux et que le cumul avec un congé sans solde ne porte pas atteinte à l'égalité de traitement entre salariés.

Assurer la traçabilité des demandes et des accords par la conservation des documents écrits relatifs à chaque congé. Il est recommandé d'informer le salarié des conséquences de la suspension du contrat sur ses droits sociaux et sa rémunération pendant le congé sans solde.

Vérifier que la période totale d'absence n'excède pas les limites prévues par d'éventuelles conventions collectives ou accords d'entreprise, et que les délais de prévenance pour chaque congé sont respectés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-1 et suivants du Code du travail	Congé formation
Art. L.234-1 et suivants du Code du travail	Congé linguistique
Art. L.251-1 du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Art. L.121-1 et suivants du Code du travail	Suspension du contrat de travail
Loi modifiée du 24 octobre 1977	Relative au congé linguistique
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Relative à la formation professionnelle continue
Jurisprudence nationale	Congé sans solde (modalité d'aménagement du contrat de travail)

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

La succession d'un congé formation et d'un congé sans solde doit être anticipée et validée par écrit afin de prévenir tout litige sur la reprise du travail ou la suspension du contrat. L'employeur reste libre d'accepter ou de refuser le congé sans solde, même après un congé formation. Il est essentiel de garantir l'égalité de traitement et la traçabilité des décisions.

Voir aussi

- Qu'est-ce que le congé individuel de formation ?
- Durée maximale d'un congé individuel de formation
- Congés spécifiques permettant aux salariés de se former
- Formation pendant un congé parental ou sabbatique

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.