Quelles sont les règles applicables à la formation professionnelle pendant un congé parental ou un congé sabbatique au Luxembourg ?

Réponse courte

Pendant un **congé parental** ou un **congé sabbatique** au Luxembourg, un salarié peut suivre une formation professionnelle, à condition que celle-ci ne contrevienne pas à la **finalité du congé** (garde de l'enfant pour le congé parental, projet personnel pour le congé sabbatique) et ne constitue pas une activité professionnelle déguisée. Le salarié doit informer son employeur de sa participation à la formation, même si l'accord de ce dernier n'est généralement pas requis, sauf disposition conventionnelle contraire.

Les formations suivies pendant ces congés ne donnent pas droit à une **rémunération** de la part de l'employeur ni à une prise en charge automatique des frais par l'entreprise, sauf accord spécifique. Les droits à la formation professionnelle continue ne sont pas suspendus, mais leur mobilisation peut être **limitée** par les organismes gestionnaires en l'absence de cotisations pendant la suspension du contrat. Il est recommandé de formaliser par écrit la participation à la formation et de conserver tous les justificatifs.

Définition

Le **congé parental** est un droit individuel permettant à chaque parent salarié de **suspendre** ou de réduire son activité professionnelle afin de s'occuper de son enfant, sous réserve de remplir des conditions d'ancienneté et de durée de travail. Le **congé sabbatique** permet au salarié de suspendre son contrat de travail pour une période déterminée, sans rémunération, afin de réaliser un projet personnel, professionnel ou de formation. Dans les deux cas, le **contrat de travail est suspendu**, mais le lien contractuel avec l'employeur demeure.

Questions fréquentes

L'employeur prend-il en charge les frais de formation suivie pendant un congé parental ou sabbatique ?

La formation suivie pendant un congé parental ou sabbatique ne donne pas droit à une rémunération de la part de l'employeur ni à une prise en charge automatique des frais, sauf accord spécifique. Les droits à la formation continue ne sont pas suspendus mais leur mobilisation peut être limitée par les organismes gestionnaires en l'absence de cotisations.

Les droits à la formation continue sont-ils maintenus pendant une suspension du contrat de travail ?

Les droits à la formation professionnelle continue ne sont pas suspendus pendant un congé parental ou sabbatique, mais leur mobilisation peut être restreinte par les organismes gestionnaires en raison de l'absence de cotisations. Il convient de vérifier les conditions d'éligibilité auprès des financeurs comme l'ADEM ou le Fonds pour la formation professionnelle.

Quelles précautions prendre avant de suivre une formation pendant un congé parental ou sabbatique ?

Il est recommandé de formaliser par écrit la participation à la formation pour éviter toute contestation sur la nature de l'activité exercée, et de vérifier auprès des organismes de formation les conditions d'éligibilité et de prise en charge. En cas de doute, il est conseillé de solliciter l'avis de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

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

Un salarié en congé parental peut-il suivre une formation professionnelle au Luxembourg ?

Oui, un salarié en congé parental peut suivre une formation professionnelle à condition qu'elle soit compatible avec la finalité du congé, c'est-à-dire la garde de l'enfant, et qu'elle ne constitue pas une activité professionnelle déguisée. Le salarié doit informer son employeur de sa participation, même si l'accord de celui-ci n'est généralement pas requis.

Une formation suivie pendant un congé sabbatique peut-elle être considérée comme une activité professionnelle ?

La formation est expressément permise pendant un congé sabbatique, sous réserve de ne pas constituer une reprise d'activité salariée ou indépendante rémunérée. La jurisprudence nationale exige que la formation ne contrevienne pas à l'objet du congé ni ne constitue une activité professionnelle déguisée.

Conditions d’exercice

La participation à une formation pendant ces congés est admise sous plusieurs conditions cumulatives.

Critère	Détail
Compatibilité avec la finalité du congé	La formation ne doit pas contrevenir à l'objet du congé (garde de l'enfant ou projet personnel)
Absence d'activité professionnelle déguisée	La formation ne doit pas constituer une reprise d'activité salariée ou indépendante
Information de l'employeur	Le salarié doit informer son employeur, même si l'accord n'est pas requis sauf disposition conventionnelle contraire
Congé parental	La loi autorise la formation continue si elle est compatible avec l'objet du congé
Congé sabbatique	La formation est expressément permise, sous réserve de ne pas exercer d'activité rémunérée

Modalités pratiques

Les droits financiers et la prise en charge des frais de formation obéissent à des règles spécifiques pendant la suspension du contrat.

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

Modalité	Détail
Rémunération	Aucune rémunération de la part de l'employeur pour les formations suivies pendant le congé
Prise en charge des frais	Pas de prise en charge automatique par l'entreprise, sauf accord spécifique
Droits à la formation continue	Non suspendus, mais leur mobilisation peut être limitée par les organismes gestionnaires
Formalisation	Informer l'employeur par écrit et conserver tous les justificatifs de participation
Cotisations	L'absence de cotisations pendant la suspension peut restreindre l'accès à certains dispositifs

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser par écrit** la participation à une formation pendant le congé, afin d'éviter toute contestation ultérieure sur la nature de l'activité exercée. L'employeur doit **veiller**, dans le cadre de son obligation de sécurité et d'égalité de traitement, à ce que la formation suivie ne contrevienne pas à la finalité du congé et ne constitue pas une activité professionnelle déguisée.

En cas de doute, il est conseillé de **solliciter l'avis** de l'Inspection du travail et des mines (ITM). Les salariés doivent également **vérifier** auprès des organismes de formation et des financeurs (par exemple, l'ADEM ou le Fonds pour la formation professionnelle) les conditions d'éligibilité et de prise en charge durant la période de suspension du contrat. Il est essentiel d'**assurer la traçabilité** des démarches et de conserver tous les justificatifs relatifs à la participation à la formation.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-43 à L.234-53	Congé parental
Art. L.542-1 et suivants	Formation professionnelle continue
Art. L.414-3	Consultation de la délégation du personnel sur le plan de formation
Art. L.251-1 et suivants	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Loi modifiée du 3 novembre 2016 et ses modifications ultérieures	Congé parental
Jurisprudence nationale	La formation suivie ne doit pas constituer une activité professionnelle déguisée ni porter atteinte à la finalité du congé
Conventions collectives	Peuvent prévoir des dispositions plus favorables, sous réserve de conformité avec la législation

Vérifiez systématiquement que la formation envisagée ne remet pas en cause la nature du congé et conservez tous les justificatifs relatifs à la participation à la formation. En cas de doute, sollicitez l'avis de l'ITM pour prévenir tout litige avec l'employeur ou les organismes sociaux.

Voir aussi

- Qu'est-ce que le congé individuel de formation ?
- Un salarié peut-il cumuler congé formation et congé sans solde ?
- Congés spécifiques permettant aux salariés de se former
- L'obligation de formation selon le type de contrat

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.