Le droit individuel à la formation existe-t-il au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **droit individuel à la formation** existe au Luxembourg. Il est encadré par la loi modifiée du 24 octobre 2007 et s'exerce principalement via le **congé individuel de formation**, permettant aux salariés du secteur privé de s'absenter temporairement pour suivre une formation reconnue, sans rupture de contrat.

Ce droit est soumis à des conditions précises : **affiliation à la sécurité sociale** luxembourgeoise, **six mois d'ancienneté**, formation agréée, respect des plafonds de jours de congé et des **quotas d'entreprise**. L'indemnisation du congé est versée directement au salarié par l'État, et la protection contre le licenciement s'applique uniquement pendant la période du congé.

Définition

Le droit individuel à la formation permet à chaque salarié du secteur privé de bénéficier d'un congé spécifique pour suivre une formation reconnue, dans le but de maintenir ou de développer ses compétences. Ce droit est encadré par la **loi modifiée du 24 octobre 2007** relative à la formation professionnelle continue.

Ce droit s'exerce principalement via le **congé individuel de formation**, qui permet au salarié de s'absenter temporairement de son poste sans rupture de contrat. Le congé s'applique également, sous conditions, aux travailleurs indépendants, professions libérales et demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il gérer les demandes de congé individuel de formation ?

La demande doit être transmise simultanément à l'employeur et à l'INFPC au moins deux mois avant le début de la formation, par écrit, avec mention de l'organisme de formation, de la durée, des horaires, du contenu et du lieu. L'employeur doit appliquer des critères objectifs et vérifiables lors de l'analyse des demandes, garantir une gestion documentée et traçable, et planifier en amont les absences pour éviter tout blocage opérationnel.

Comment l'employeur peut-il refuser un congé individuel de formation ?

L'employeur ne peut refuser la demande de congé individuel de formation que pour motifs dûment justifiés, notamment le dépassement du quota d'entreprise ou une nécessité impérieuse de fonctionnement. Le refus doit être motivé par écrit. En dehors de ces motifs, tout refus injustifié expose l'employeur à un contentieux devant les juridictions du travail.

Existe-t-il un droit individuel à la formation pour les salariés au Luxembourg ?

Oui, le droit individuel à la formation existe au Luxembourg. Il est encadré par la loi modifiée du 24 octobre 2007 et s'exerce principalement via le congé individuel de formation, permettant aux salariés du secteur privé de s'absenter temporairement pour suivre une formation reconnue sans rupture de contrat. Ce droit s'applique également, sous conditions, aux travailleurs indépendants, professions libérales et demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM.

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

Le salarié est-il protégé contre le licenciement pendant un congé individuel de formation ?

Le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement uniquement pendant la période du congé en vertu de l'article L. 414-3 du Code du travail, et non du fait de l'exercice du droit en lui-même. Cette protection est donc limitée dans le temps et ne s'étend pas aux démarches préalables à l'obtention du congé. Il est essentiel de ne pas confondre le congé individuel de formation avec d'autres types de congés formation.

Quelles conditions faut-il remplir pour bénéficier du congé individuel de formation au Luxembourg ?

Pour bénéficier du congé individuel de formation, le salarié doit être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise, justifier d'au moins six mois d'ancienneté continue chez l'employeur et s'inscrire à une formation agréée ou reconnue par le ministre compétent. Il ne doit pas avoir dépassé le plafond global de 80 jours de congé sur l'ensemble de la carrière (maximum 20 jours par année civile), et le quota d'entreprise ne peut excéder 4 % du total annuel d'heures de travail prestées.

Qui finance le congé individuel de formation au Luxembourg ?

L'indemnisation du congé individuel de formation est versée directement au salarié par l'État et non à l'employeur, dans la limite de quatre fois le salaire social minimum non qualifié. Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu conformément à l'article L. 233-16, mais le salarié conserve ses droits liés à l'ancienneté. À l'issue du congé, une attestation de présence doit être transmise à l'INFPC.

Conditions d’exercice

Condition	Détail
Affiliation	Être affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la demande.
Ancienneté	Justifier d'au moins six mois d'ancienneté continue chez l'employeur.
Formation agréée	Suivre une formation agréée ou reconnue par le ministre compétent.
Plafond global	Ne pas avoir dépassé le plafond global de 80 jours de congé pour l'ensemble de la carrière, avec un maximum de 20 jours par année civile.
Quota d'entreprise	Le nombre de jours de congé accordés dans une entreprise ne peut excéder 4 % du total annuel d'heures de travail prestées par l'ensemble du personnel.
Égalité de traitement	L'égalité de traitement entre salariés (article L.251-1 du Code du travail) doit être strictement respectée.
Fractionnement	Le congé ne peut pas être fractionné en demi-journées, sauf dérogation exceptionnelle prévue par la loi ou le règlement grand-ducal du 31 octobre 2007.

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

Modalités pratiques

Étape	Modalité
Dépôt de la demande	Transmise simultanément à l'employeur et à l'INFPC, au moins deux mois avant le début de la formation.
Forme de la demande	Par écrit, avec mention de l'organisme de formation, de la durée, des horaires, du contenu et du lieu de la formation.
Refus de l'employeur	L'employeur ne peut refuser la demande que pour motifs dûment justifiés (dépassement du quota ou nécessité impérieuse de fonctionnement) ; le refus doit être motivé par écrit.
Suspension du contrat	Pendant le congé, le contrat de travail est suspendu (article L.233-16), mais le salarié conserve ses droits liés à l'ancienneté.
Attestation	À l'issue du congé, une attestation de présence doit être transmise.
Indemnisation	L'indemnisation est versée directement au salarié par l'État (et non à l'employeur), dans la limite de quatre fois le salaire social minimum non qualifié.

Pratiques et recommandations

Informer régulièrement les salariés sur leurs droits à la formation et les modalités de demande.

Garantir une gestion documentée et traçable des demandes, refus, quotas et attestations.

Appliquer des critères objectifs et vérifiables lors de l'analyse des demandes.

Planifier en amont les absences pour éviter tout blocage opérationnel.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 24 octobre 2007 (Articles 1 à 10)	Encadrement du droit individuel à la formation et du congé individuel de formation.
Règlement grand-ducal du 31 octobre 2007	Conditions et modalités du congé individuel de formation.
Article L.251-1 du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.).
Article L.233-16 du Code du travail	Suspension du contrat de travail pendant le congé.
Article L.414-3 du Code du travail	Protection contre le licenciement pendant le congé.
INFPC	Procédures et formulaires actualisés.

Le salarié bénéficie d'une **protection contre le licenciement uniquement pendant la période du congé** (article L.414-3), et non du fait de l'exercice du droit en lui-même. Le congé individuel de formation ne doit pas être confondu avec d'autres types de congés formation (formation continue interne, congé linguistique, etc.). Une **politique claire**, intégrant les procédures internes et les exigences externes, est essentielle pour assurer sécurité juridique et fluidité RH.

Voir aussi

- Qu'est-ce que le congé individuel de formation ?
- Le salarié a-t-il droit à un congé pour formation ?
- Dispositif équivalent au CPF au Luxembourg
- Travailleurs frontaliers et droit au 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.