

Qu'est-ce que le congé linguistique pour l'apprentissage du luxembourgeois ?

Réponse courte

Le **congé linguistique** est un congé spécial instauré par le Code du travail luxembourgeois qui permet aux salariés de participer à des **cours de langue luxembourgeoise** et de préparer ou de passer les examens y relatifs, pendant leurs heures normales de travail. Il s'agit d'un droit individuel accordé par le **ministre ayant le travail dans ses attributions**, sur demande du salarié, après avis obligatoire de l'employeur.

La durée totale du congé est plafonnée à **200 heures** par bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle. Ces 200 heures sont divisées en deux tranches successives de 80 à 120 heures chacune, la seconde n'étant accessible qu'après validation de la première tranche par un diplôme ou un certificat de réussite. Le congé linguistique ne peut en aucun cas être imputé sur le congé annuel de récréation.

Définition

Le **congé linguistique** est un congé spécial prévu aux articles [L.234-72](#) à [L.234-76](#) du Code du travail luxembourgeois. Il vise à favoriser l'intégration linguistique des salariés établis au Grand-Duché en leur offrant la possibilité de suivre une **formation en langue luxembourgeoise** reconnue, dans le cadre d'une formation éligible au sens de l'article [L.234-73](#).

Pendant la durée du congé, le salarié bénéficie d'une **indemnité compensatoire** équivalente à son salaire horaire moyen, prise en charge initialement par l'employeur, qui est ensuite remboursé à hauteur de 50 % par l'État, cotisations patronales comprises. La période de congé est assimilée à une période de travail effectif, maintenant ainsi tous les droits en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi.

Questions fréquentes

Comment l'employeur est-il remboursé pour le congé linguistique accordé à un salarié ?

Pendant la durée du congé, le salarié bénéficie d'une indemnité compensatoire équivalente à son salaire horaire moyen, plafonnée au quadruple du salaire social minimum horaire pour non-qualifiés. Cette indemnité est prise en charge initialement par l'employeur, qui est ensuite remboursé à hauteur de 50 % par l'État, cotisations patronales comprises, sur présentation d'une déclaration préétablie. La période de congé est assimilée à une période de travail effectif.

Le congé linguistique peut-il être refusé par l'employeur ?

L'employeur ne peut refuser ou reporter le congé linguistique que pour des motifs stricts de répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation ou au déroulement du congé annuel du personnel. Tout report abusif ou refus injustifié expose l'employeur à un contentieux devant les juridictions du travail. Le congé linguistique ne peut en aucun cas être imputé sur le congé annuel de récréation.

Qu'est-ce que le congé linguistique pour l'apprentissage du luxembourgeois ?

Le congé linguistique est un congé spécial prévu aux articles L. 234-72 à L. 234-76 du Code du travail qui permet aux salariés de participer à des cours de langue luxembourgeoise et de préparer les examens y relatifs pendant leurs heures normales de travail. Il s'agit d'un droit individuel accordé par le ministre ayant le travail dans ses attributions, sur demande du salarié, après avis obligatoire de l'employeur. La durée totale est plafonnée à 200 heures par bénéficiaire au cours de sa carrière professionnelle.

Quelle est la durée maximale du congé linguistique au Luxembourg ?

La durée totale du congé linguistique est plafonnée à 200 heures par bénéficiaire sur l'ensemble de sa carrière professionnelle, divisées en deux tranches successives de 80 à 120 heures chacune. La seconde tranche n'est accessible qu'après validation de la première par l'obtention d'un diplôme ou certificat de réussite. Le congé peut être fractionné avec une durée minimale d'une demi-heure par jour, et les heures pour les salariés à temps partiel sont calculées proportionnellement à la durée contractuelle.

Quelles conditions faut-il vérifier pour accéder à la deuxième tranche du congé linguistique ?

Pour accéder à la deuxième tranche du congé linguistique (80 à 120 heures), le salarié doit obligatoirement justifier de la réussite de la première tranche par la présentation d'un diplôme ou d'un certificat officiel. Il doit également vérifier qu'il n'a pas atteint le plafond total de 200 heures sur carrière, en particulier s'il a déjà bénéficié d'une partie du congé auprès d'un employeur précédent. Toute indemnité perçue indûment doit être restituée en application de l'article L. 234-76.

Conditions d'exercice

Le bénéfice du congé linguistique est soumis à des conditions cumulatives d'éligibilité portant sur le salarié et sur la formation suivie.

Condition	Détail
Lieu de travail	Salarié normalement occupé sur un lieu de travail situé sur le territoire luxembourgeois
Employeur établi au Luxembourg	Lien contractuel avec un employeur établi au Grand-Duché de Luxembourg
Ancienneté minimale	Six mois de service continu auprès du même employeur au moment de la demande
Formation éligible	Cours de langue luxembourgeoise dispensés par un organisme agréé au sens de l'article L.234-73 (école publique ou privée reconnue, chambre professionnelle, commune, fondation ou association agréée, ministère ou établissement public)
Demande préalable	Dépôt d'une demande auprès du ministre ayant le Travail dans ses attributions, obligatoirement avisée par l'employeur

Modalités pratiques

L'organisation du congé linguistique obéit à des règles de fractionnement et de plafonnement précises, adaptées aux contraintes des salariés à temps plein et à temps partiel.

Modalité	Détail
Durée totale maximale	200 heures par bénéficiaire sur l'ensemble de la carrière professionnelle
Première tranche	Entre 80 et 120 heures
Deuxième tranche	Entre 80 et 120 heures, conditionnée à l'obtention d'un diplôme ou certificat de réussite à la première tranche
Fractionnement	Autorisé, avec une durée minimale d'une demi-heure par jour
Salariés à temps partiel	Heures calculées proportionnellement à la durée contractuelle
Indemnité compensatoire	Salaires horaires moyens, plafonnés au quadruple du salaire social minimum horaire pour non-qualifiés
Prise en charge de l'indemnité	Payée par l'employeur ; remboursement de 50 % par l'État sur déclaration
Imputation	Exclue du congé annuel de récréation

Pratiques et recommandations

Anticiper la planification du congé linguistique en informant l'employeur dans un délai raisonnable avant le début des cours, afin de limiter les risques de report pour raison de répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation ou au déroulement du congé annuel.

Vérifier que l'organisme de formation est bien répertorié parmi les institutions éligibles au sens de l'article [L.234-73](#) avant de déposer la demande auprès du ministère, sous peine d'inéligibilité de la formation retenue.

Documenter soigneusement la réussite de la première tranche par un diplôme ou un certificat officiel, seule pièce permettant d'ouvrir le droit à la deuxième tranche de 80 à 120 heures.

Vérifier le respect du plafond de 200 heures sur carrière, notamment pour les salariés ayant déjà bénéficié d'une partie du congé auprès d'un employeur précédent, afin d'éviter tout remboursement d'indemnités perçues indûment au titre de l'article [L.234-76](#).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-72 Code du travail	Institution du congé linguistique et conditions d'éligibilité du salarié (lieu de travail, employeur établi, ancienneté de six mois)
Art. L.234-73 Code du travail	Définition des formations éligibles en langue luxembourgeoise (organismes agréés)
Art. L.234-74 Code du travail	Durée totale maximale (200 heures), organisation en deux tranches, fractionnement, dispositions pour temps partiel
Art. L.234-75 Code du travail	Assimilation à du travail effectif, indemnité compensatoire, prise en charge à 50 % par l'État
Art. L.234-76 Code du travail	Obligation de restitution des indemnités obtenues sur la base de déclarations inexactes

Le congé linguistique constitue un droit subjectif du salarié qui ne peut être refusé par l'employeur que pour des motifs stricts de répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation ou au congé annuel du personnel. Tout report abusif ou refus injustifié expose l'employeur à un contentieux devant les juridictions du travail. L'employeur doit par ailleurs s'assurer de solliciter le remboursement de l'État dans les délais prescrits, sur la base du formulaire préétabli visé à l'article [L.234-75](#).

Voir aussi

- [Quelles sont les conditions pour bénéficier du congé linguistique ?](#)
- [Formations pour salariés étrangers et apprentissage des langues](#)
- [Droits à la formation : accès et financement](#)

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.