

Les membres de la délégation du personnel ont-ils droit à une formation spécifique ?

Réponse courte

Oui, les membres de la délégation du personnel ont droit à un **congé-formation** spécifique prévu à l'article [L.415-9](#) du Code du travail, destiné à perfectionner leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans l'exercice de leur **rôle de représentants des salariés**. Ce congé est accordé sans perte de rémunération et ne peut être imputé sur le congé annuel de récréation.

La durée du congé-formation varie selon la **taille de l'entreprise** : une semaine par mandat dans les entreprises de 15 à 49 salariés, deux semaines dans celles de 50 à 150 salariés, et une semaine par année de mandat dans celles de plus de 150 salariés. Les délégués élus pour la **première fois** bénéficient d'un supplément de seize heures la première année. Les dépenses de rémunération afférentes à tout ou partie du congé-formation sont prises en charge par l'État selon les seuils prévus par la loi.

Définition

Le **congé-formation des délégués du personnel** est un droit spécifique octroyé aux membres titulaires de la délégation du personnel, et partiellement aux membres suppléants, afin de leur permettre de se former et de se perfectionner dans les domaines nécessaires à l'exercice de leur mandat représentatif. Il diffère du congé-formation individuel général prévu aux articles [L.234-57](#) et suivants, en ce qu'il est directement lié à la **fonction représentative** du délégué.

Les formations éligibles sont celles organisées par les organisations syndicales ou par des **institutions spécialisées** telles que les chambres professionnelles, et figurant sur une liste agréée établie d'un commun accord entre organisations patronales et syndicats représentatifs au niveau national ou sectoriel. Des demandes spécifiques peuvent être homologuées par le ministre ayant le Travail dans ses attributions.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il refuser le congé-formation à un délégué du personnel ?

L'employeur qui refuse ou entrave l'exercice du droit au congé-formation des délégués s'expose à des sanctions au titre des dispositions protectrices du mandat représentatif. Il est recommandé de planifier les sessions de formation en coordination avec le chef d'entreprise dès le début du mandat. Chaque demande de congé-formation doit être formalisée par écrit, en précisant la nature de la formation, les dates et l'organisme organisateur.

L'État prend-il en charge une partie du congé-formation des délégués du personnel ?

Dans les entreprises de 15 à 49 salariés, la totalité de la rémunération pendant le congé-formation est prise en charge par l'État. Dans les entreprises de 50 à 150 salariés, une semaine est prise en charge par l'État, et dans les entreprises de plus de 150 salariés, la prise en charge par l'État ne s'applique pas selon les mêmes modalités. Les pièces justificatives de participation à la formation doivent être transmises au service RH pour permettre le remboursement.

Les délégués du personnel ont-ils droit à une formation spécifique au Luxembourg ?

Oui, les membres de la délégation du personnel ont droit à un congé-formation spécifique prévu à l'article L. 415-9 du Code du travail, destiné à perfectionner leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans l'exercice de leur rôle de représentants des salariés. Ce congé est accordé sans perte de rémunération et ne peut être imputé sur le congé annuel de récréation. Les délégués élus pour la première fois bénéficient d'un supplément de seize heures la première année.

Quelle est la durée du congé-formation des délégués du personnel selon la taille de l'entreprise ?

La durée du congé-formation varie selon l'effectif de l'entreprise : une semaine par mandat dans les entreprises de 15 à 49 salariés, deux semaines dans les entreprises de 50 à 150 salariés, et une semaine par année de mandat dans les entreprises de plus de 150 salariés. Les membres suppléants bénéficient de la moitié des heures prévues pour les titulaires, et les heures déjà prises en tant que suppléant sont déduites lors du passage au statut de titulaire.

Quelles formations sont éligibles pour le congé-formation des délégués du personnel ?

Les formations éligibles sont celles organisées par les organisations syndicales ou par des institutions spécialisées telles que les chambres professionnelles, figurant sur une liste agréée établie d'un commun accord entre organisations patronales et syndicats représentatifs au niveau national ou sectoriel. Des demandes spécifiques peuvent être homologuées par le ministre ayant le Travail dans ses attributions. La formation doit se dérouler à des moments coïncidant avec les horaires normaux de travail.

Conditions d'exercice

Le droit au congé-formation est ouvert aux membres titulaires et, dans une mesure réduite, aux membres suppléants des délégations du personnel, dans le cadre des conditions suivantes.

Condition	Détail
Qualité de délégué	Être membre titulaire ou suppléant d'une délégation du personnel légalement constituée
Formation éligible	Stage de formation agréé figurant sur la liste établie d'un commun accord entre organisations patronales et syndicats représentatifs, ou homologué par le ministre
Coïncidence avec le temps de travail	La formation doit se dérouler à des moments coïncidant avec les horaires normaux de travail
Taille de l'entreprise	Détermine la durée totale du congé-formation et la part prise en charge par l'État
Accord du chef d'entreprise	Le bénéfice du congé doit être accordé par le chef d'entreprise sur demande du délégué, dans les limites légales

Modalités pratiques

Les modalités de durée et de prise en charge financière sont directement indexées sur l'effectif de l'entreprise et sur la nature du mandat exercé.

Modalité	Détail
Entreprises de 15 à 49 salariés	Une semaine de travail de congé-formation par mandat ; rémunération prise en charge par l'État
Entreprises de 50 à 150 salariés	Deux semaines de travail de congé-formation par mandat ; une semaine prise en charge par l'État
Entreprises de plus de 150 salariés	Une semaine de travail de congé-formation par année de mandat
Supplément premiers mandats	Seize heures supplémentaires accordées aux délégués élus pour la première fois, durant leur première année de mandat
Membres suppléants	Bénéficiaire de la moitié des heures prévues pour les titulaires
Passage de suppléant à titulaire	Les heures déjà prises en tant que suppléant sont déduites du quota de titulaire
Imputation	Non imputable sur le congé annuel de récréation ; assimilé à une période de travail
Rémunération	Maintenue intégralement pendant toute la durée du congé-formation

Pratiques et recommandations

Planifier les sessions de formation en coordination avec le chef d'entreprise dès le début du mandat, en s'appuyant sur la liste des stages agréés, afin d'éviter tout désaccord sur l'éligibilité de la formation retenue et de faciliter l'organisation du service pendant les absences.

Vérifier systématiquement la taille de l'entreprise au moment de l'affichage annonçant les élections, qui constitue le paramètre de référence pour calculer le quota de congé-formation auquel chaque délégué a droit au cours de son mandat.

Formaliser chaque demande de congé-formation par écrit auprès du chef d'entreprise, en précisant la nature de la formation, les dates et l'organisme organisateur, afin de disposer d'une preuve en cas de contestation sur le quantum ou les conditions du congé accordé.

Transmettre au service RH les pièces justificatives de participation à la formation, notamment en vue du remboursement par l'État des dépenses de rémunération dans les cas où la prise en charge publique est prévue par la loi.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.415-9 (1) Code du travail	Droit au congé-formation pour les délégués titulaires, sans perte de rémunération, pour formations syndicales ou d'institutions spécialisées
Art. L.415-9 (2) Code du travail	Durée du congé-formation selon l'effectif de l'entreprise (15-49 / 50-150 / plus de 150 salariés), prise en charge par l'État, supplément de 16 heures pour premier mandat, règles applicables aux suppléants
Art. L.415-9 (3) Code du travail	Non-imputation sur le congé annuel, assimilation à du travail, procédure de demande et liste des stages agréés
Art. L.415-10 Code du travail	Protection spéciale des délégués titulaires et suppléants pendant la durée de leur mandat

Les membres suppléants qui deviennent membres effectifs en cours de mandat voient les heures déjà consommées en qualité de suppléant déduites de leur quota de titulaire, afin d'éviter tout cumul indu des droits. Le chef d'entreprise qui refuse ou entrave l'exercice du droit au congé-formation des délégués s'expose à des sanctions au titre des dispositions protectrices du mandat représentatif. Le calcul de l'effectif déterminant pour le quantum du congé est figé à la date de l'affichage annonçant les élections.

Voir aussi

- [Comment impliquer les IRP dans les projets de formation ?](#)
- [Obligations légales de formation de l'employeur](#)
- [Comment recourir à un organisme externe 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.