Le salarié bénéficiaire d’un congé individuel de formation reste-t-il couvert par la sécurité sociale et conserve-t-il ses droits statutaires ?

Réponse courte

Le salarié bénéficiaire d’un congé individuel de formation au Luxembourg **reste couvert par la sécurité sociale** et **conserve ses droits statutaires** pendant toute la durée du congé, sous réserve du respect des conditions légales. Il continue à acquérir des droits à l’ancienneté, à la pension et à la sécurité sociale, sans interruption de couverture en matière de maladie, maternité, accident et pension.

Le contrat de travail est suspendu mais non rompu. L'indemnité compensatoire est **avancée par l'employeur**, qui en obtient ensuite le remboursement par l'État avec la part patronale des cotisations : le salarié reste payé par son employeur et déclaré par lui.

Ce régime tient à l'assiette : l'indemnité compensatoire est traitée comme un salaire, donc soumise aux cotisations maladie (art. 33 CSS) et pension (art. 241 CSS), et portée à la déclaration mensuelle des rémunérations adressée au Centre commun (art. 426 CSS). Les périodes correspondantes sont mises en compte pour la pension au même titre que les périodes travaillées.

Définition

Le congé individuel de formation est un droit accordé au salarié lui permettant de s’absenter temporairement de son poste afin de suivre, à son initiative, une formation agréée, sans rupture du contrat de travail. Ce dispositif vise à favoriser le développement professionnel et personnel du salarié tout en maintenant le lien contractuel avec l’employeur.

Ce congé est régi par la loi modifiée du 24 octobre 2007 portant création d'un congé individuel de formation, et non par le Code du travail. Elle fixe les conditions d'octroi, les effets sur le contrat de travail et le régime de l'indemnité compensatoire.

Questions fréquentes

Comment est calculée l'indemnité du congé individuel de formation ?

L'indemnité compensatoire est versée par l'État, calculée sur le salaire journalier moyen, plafonnée à quatre fois le salaire social minimum non qualifié (article 8 de la loi du 24 octobre 2007). Elle est soumise aux cotisations sociales obligatoires.

Dans quel délai déposer une demande de congé individuel de formation ?

La demande doit être introduite par écrit au moins deux mois avant le début de la formation, accompagnée des justificatifs requis (article 4). L'employeur peut différer mais ne peut s'opposer définitivement que dans des cas limitatifs.

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

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

L'employeur peut différer l'octroi pour raisons organisationnelles, mais ne peut s'y opposer définitivement que dans les cas limitativement énumérés par la loi (article 5 de la loi modifiée du 24 octobre 2007).

Le contrat de travail est-il rompu pendant le congé individuel de formation ?

Non, le contrat est suspendu mais non rompu (article 6). L'employeur ne verse pas de rémunération, mais le salarié bénéficie d'une indemnité compensatoire de l'État et reste affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise.

Le salarié en congé individuel de formation reste-t-il couvert par la sécurité sociale ?

Oui, le salarié reste couvert par la sécurité sociale et conserve ses droits statutaires pendant toute la durée du congé. Il acquiert des droits à l'ancienneté, à la pension et à la couverture maladie-maternité-accident sans interruption (loi du 24 octobre 2007).

Quelle ancienneté faut-il pour bénéficier du congé individuel de formation au Luxembourg ?

Le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de six mois auprès de son employeur, conformément à l'article 3 de la loi modifiée du 24 octobre 2007. La formation doit être reconnue par le Ministère ou un organisme agréé.

Conditions d’exercice

Le congé individuel de formation suppose une ancienneté minimale de six mois auprès de l'employeur et une formation entrant dans le champ de la loi modifiée du 24 octobre 2007. La demande passe par le ministère ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, qui accorde le congé et fixe le nombre de jours.

La demande doit être introduite par écrit auprès de l'employeur, qui peut en différer l'octroi pour des raisons de service. Ce report ne touche ni l'affiliation ni les droits sociaux : tant que le contrat court, le salarié reste assuré au titre de l'article 1er CSS.

Modalités pratiques

La suspension du contrat n'interrompt ni l'affiliation ni l'acquisition des droits : c'est le payeur de l'indemnité qui change, pas le régime.

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

Point	Règle	Base légale
Contrat	Suspendu, non rompu ; le salarié réintègre son poste au terme du congé	Loi du 24 octobre 2007
Indemnité	Avancée par l'employeur, qui en obtient le remboursement par l'État avec la part patronale	Loi du 24 octobre 2007
Assiette	L'indemnité entre dans l'assiette de cotisation maladie et pension	Art. 33 et 241 CSS
Déclaration	Portée à la déclaration mensuelle des rémunérations	Art. 426 CSS
Affiliation	Maintenue sans interruption ; aucune déclaration de sortie	Art. 425 CSS
Droits à pension	Périodes mises en compte comme des périodes d'assurance	Art. 171 CSS
Fiscalité	Indemnité soumise à la retenue à la source	Loi modifiée du 4 décembre 1967

Pendant le congé individuel de formation, le contrat est suspendu mais non rompu. L’employeur continue de verser au salarié l’indemnité compensatoire, en retient les cotisations et le déclare normalement au Centre commun ; il en obtient ensuite le remboursement par l’État sur demande.

Cette indemnité est soumise aux cotisations sociales obligatoires (assurance maladie, pension, dépendance) et à l’impôt sur le revenu. Le salarié continue à acquérir des droits à l’ancienneté, à la pension et à la sécurité sociale pendant la durée du congé. Il reste affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise, sans interruption de couverture en matière de maladie, maternité, accident et pension.

Pratiques et recommandations

L'erreur de paie la plus courante consiste à déclarer une sortie ou une suspension au Centre commun pendant le congé. Il n'y a rien à déclarer : le contrat court, l'indemnité est versée par l'employeur et remplace le salaire dans la déclaration mensuelle. Une déclaration de sortie couperait la couverture maladie du salarié.

Le remboursement par l'État porte sur l'indemnité et sur la part patronale des cotisations, mais il intervient après coup : la trésorerie de l'employeur supporte l'avance sur plusieurs mois. Provisionner ce décalage évite de le découvrir au moment de la demande.

Conserver la décision ministérielle d'octroi avec le décompte des jours pris : c'est la pièce que réclame l'administration à l'appui de la demande de remboursement, et celle qui justifie, au regard du Centre commun de la sécurité sociale, l'assiette déclarée pour les mois concernés.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 24 octobre 2007	Congé individuel de formation : conditions d'octroi, durée et indemnité compensatoire
Art. 1er CSS	Assurance obligatoire des personnes exerçant une activité professionnelle au Luxembourg
Art. 33 CSS	Assiette de cotisation en assurance maladie
Art. 241 CSS	Assiette de cotisation en assurance pension
Art. 171 CSS	Périodes d'assurance mises en compte pour la pension
Art. 426 CSS	Déclaration mensuelle des rémunérations au Centre commun

La suspension du contrat pendant le congé individuel de formation n'interrompt pas la couverture sociale : l'affiliation est maintenue et l'indemnité compensatoire, avancée par l'employeur, entre dans l'assiette des cotisations. Aucune déclaration de sortie n'est à effectuer.

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.