

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, et le salarié perçoit une indemnité compensatoire versée par l'État, soumise aux cotisations sociales obligatoires. La suspension du contrat n'entraîne donc pas de rupture de la couverture sociale ni de perte des droits statutaires.

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 relative au congé individuel de formation, qui encadre ses conditions d'octroi, ses effets sur le contrat de travail et la protection sociale du salarié.

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.

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

Pour bénéficier du congé individuel de formation, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale de six mois auprès de son employeur, conformément à l'article 3 de la loi du 24 octobre 2007. La formation suivie doit être reconnue par le Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse ou par un organisme agréé.

La demande de congé 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 l'octroi du congé pour des raisons organisationnelles, mais ne peut s'y opposer définitivement que dans les cas limitativement énumérés par la loi (article 5).

Modalités pratiques

Pendant le congé individuel de formation, le contrat de travail est suspendu, mais non rompu (article 6). Le salarié ne perçoit pas de rémunération de la part de l'employeur pour la période de congé, mais bénéficie d'une indemnité compensatoire versée par l'État, calculée sur la base du salaire journalier moyen, plafonnée à quatre fois le salaire social minimum non qualifié (article 8).

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 (article 9). Il reste affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise, sans interruption de couverture en matière de maladie, maternité, accident et pension.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur d'informer le salarié, par écrit, des conséquences du congé individuel de formation sur sa rémunération et ses droits sociaux, afin d'assurer la transparence et la traçabilité des démarches. Le salarié doit s'assurer que la demande de congé est complète et conforme aux exigences légales pour éviter tout retard ou refus.

L'employeur doit vérifier l'éligibilité de la formation et respecter les délais de réponse prévus par la loi. Il est conseillé de conserver une copie de toutes les communications et décisions relatives au congé, afin de garantir la traçabilité et la conformité aux obligations légales. En cas de doute sur la couverture sociale, une vérification auprès du Centre commun de la sécurité sociale est préconisée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 24 octobre 2007 relative au congé individuel de formation, articles 3 à 9	au congé individuel de formation, articles 3 à 9
Règlement grand-ducal du 22 décembre 2006 fixant les modalités d'application du congé individuel de formation	Modalités d'application
Code du travail luxembourgeois, Livre II, Titre IV, Chapitre II	articles L.234-71 à L.234-78
Code du travail, principes généraux relatifs à l'égalité de traitement	article L.251-1
Code de la sécurité sociale, articles 1, 10, 11, 171 et 172	Cadre applicable

La suspension du contrat de travail pendant le congé individuel de formation n'entraîne pas de rupture de la couverture sociale, sous réserve du respect des conditions légales et du versement effectif de l'indemnité compensatoire soumise aux **cotisations sociales**.

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.