Le temps de formation suivi pendant un congé est-il compté comme du travail ?

Réponse courte

Le temps de formation suivi pendant un congé n'est généralement **pas compté comme du temps de travail effectif** , sauf exception. Si la formation est imposée par l'employeur et que le salarié est rappelé pendant un congé payé annuel, la période de formation interrompt le congé et est alors requalifiée en temps de travail effectif, le congé étant reporté d'autant.

Pendant un congé de formation, parental, sans solde ou pour raisons familiales, la participation à une formation, même à la demande de l'employeur, **n'est pas considérée comme du temps de travail effectif**, sauf disposition conventionnelle plus favorable ou accord exprès entre les parties.

Définition

Le temps de formation correspond à la période durant laquelle un salarié participe à une action de formation professionnelle, qu'elle soit organisée par l'employeur ou par un organisme externe. Le congé, au sens du Code du travail luxembourgeois, inclut notamment le congé payé annuel, le congé sans solde, le congé parental, le congé pour raisons familiales, le congé de formation et le congé extraordinaire.

La question porte sur la qualification du temps de formation suivi alors que le salarié est en situation de congé, et sur sa prise en compte comme temps de travail effectif au regard de la législation luxembourgeoise.

Conditions d'exercice

La prise en compte du temps de formation comme temps de travail effectif dépend du type de congé et du caractère obligatoire ou volontaire de la formation. Lorsque la formation est imposée par l'employeur et qu'elle s'inscrit dans l'exécution normale du contrat de travail, elle est assimilée à du temps de travail effectif, sauf si le salarié se trouve en congé légal (congé payé annuel, congé parental, etc.), auquel cas la suspension du contrat de travail prévaut.

Si la formation est suivie à l'initiative du salarié pendant un congé, elle n'est pas considérée comme du temps de travail effectif, sauf disposition spécifique, notamment dans le cadre du congé de formation prévu par la loi.

Modalités pratiques

Lorsqu'un salarié suit une formation pendant un congé payé annuel, ce temps n'est pas comptabilisé comme du temps de travail effectif et n'ouvre pas droit à rémunération supplémentaire, sauf si l'employeur rappelle expressément le salarié pour suivre une formation obligatoire. Dans ce cas, la période de formation interrompt le

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

congé et doit être requalifiée en temps de travail effectif, le congé étant reporté d'autant.

Pour le congé de formation, la période de formation est assimilée à une suspension du contrat de travail, sans assimilation au temps de travail effectif pour le calcul des droits liés à l'ancienneté ou aux congés payés, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Durant un congé sans solde ou parental, la participation à une formation, même à la demande de l'employeur, ne constitue pas du temps de travail effectif et n'entraîne pas de rémunération, sauf accord exprès entre les parties.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de clarifier par écrit la nature de la formation et son caractère obligatoire ou facultatif avant le départ en congé du salarié. En cas de nécessité de formation pendant un congé, il convient de notifier formellement au salarié la suspension ou le report du congé pour la durée de la formation, et de s'assurer que la rémunération et les droits afférents sont correctement ajustés.

Les responsables RH doivent veiller à ne pas imposer de formation pendant les périodes de congé légal, sauf accord exprès du salarié et respect des procédures de modification du congé. Il est conseillé de documenter toute situation où une formation intervient pendant un congé, afin de garantir la traçabilité et de prévenir les litiges relatifs à la qualification du temps de formation.

Cadre juridique

- **Articles L.211-1 à L.211-10 du Code du travail** : définition et décompte du temps de travail effectif.
- **Articles L.233-1 à L.233-16 du Code du travail** : congé payé annuel et suspension du contrat de travail.
- **Articles L.234-1 à L.234-53 du Code du travail** : congé parental et modalités de suspension du contrat.
- **Articles L.234-54 à L.234-65 du Code du travail** : congé pour raisons familiales.
- **Loi modifiée du 24 octobre 2007 relative au congé individuel de formation** : modalités spécifiques du congé de formation.
- **Principe d'égalité de traitement** (article L.241-1 du Code du travail) : interdiction de discrimination dans l'accès à la formation.
- **Obligation de traçabilité et d'encadrement humain** lors de la gestion des absences et des formations (articles L.261-1 et suivants du Code du travail).

En cas de doute sur la qualification du temps de formation pendant un congé, il est recommandé de solliciter un avis juridique ou de consulter l'Inspection du travail et des mines. Une documentation rigoureuse et le respect des procédures formelles sont essentiels pour sécuriser la gestion des droits des salariés et prévenir tout risque de contentieux.

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.