

# Le droit à la formation professionnelle est-il ouvert aux dirigeants affiliés comme salariés ?

## Réponse courte

Le droit à la formation professionnelle est ouvert aux dirigeants uniquement s'ils sont affiliés à la sécurité sociale comme salariés, c'est-à-dire s'ils disposent d'un contrat de travail effectif, distinct de leur mandat social, exercent des fonctions salariées réelles et perçoivent une rémunération soumise à cotisations sociales.

La simple détention d'un mandat social ou une affiliation en tant qu'indépendant ne permet pas d'accéder à ce droit. Les organismes gestionnaires vérifient systématiquement la qualité de salarié avant d'accorder l'accès aux dispositifs de formation professionnelle continue.

## Définition

Le droit à la formation professionnelle au Luxembourg recouvre l'ensemble des dispositifs permettant aux salariés d'acquérir, de maintenir ou d'actualiser leurs compétences professionnelles. Ce droit se matérialise principalement par l'accès à la formation continue, l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi que par les congés spécifiques tels que le congé individuel de formation. La législation luxembourgeoise distingue expressément les bénéficiaires de ces dispositifs, en se référant au statut de salarié tel que défini par le Code du travail.

## Conditions d'exercice

L'accès à la formation professionnelle continue est réservé aux personnes ayant la qualité de salarié au sens du Code du travail, c'est-à-dire liées par un contrat de travail à un employeur établi au Luxembourg. Les dirigeants d'entreprise (gérants de SARL, administrateurs de SA, etc.) peuvent bénéficier de ce droit uniquement s'ils sont affiliés à la sécurité sociale comme salariés, c'est-à-dire s'ils exercent effectivement des fonctions salariées, perçoivent une rémunération régulière soumise à cotisations sociales, et sont titulaires d'un contrat de travail distinct de leur mandat social. L'affiliation en tant qu'indépendant ou la simple détention d'un mandat social ne confère pas le statut de salarié et n'ouvre pas droit à la formation professionnelle continue prévue pour les salariés.

## Modalités pratiques

Pour qu'un dirigeant puisse accéder aux dispositifs de formation professionnelle continue, il doit justifier d'un contrat de travail effectif, distinct de son mandat social, et d'une affiliation à la sécurité sociale en tant que salarié. Cette double condition implique que les fonctions exercées au titre du contrat de travail soient réelles, distinctes des missions découlant du mandat social, et que la rémunération correspondante soit assujettie aux cotisations sociales applicables aux salariés. En pratique, l'inscription à la formation, la demande de congé individuel de formation ou

l'accès à des financements publics sont subordonnés à la production d'attestations d'affiliation et de bulletins de salaire. Les organismes gestionnaires de la formation professionnelle vérifient systématiquement la qualité de salarié avant d'accorder l'accès aux dispositifs.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux entreprises qui souhaitent faire bénéficier leurs dirigeants de la formation professionnelle continue de formaliser clairement la relation de travail par un contrat distinct du mandat social, précisant les fonctions salariées, la rémunération et les modalités d'exécution. Toute ambiguïté sur la nature du lien contractuel expose à un refus d'accès aux dispositifs de formation. Il convient également de veiller à la conformité des déclarations sociales et à la régularité du paiement des cotisations. Les dirigeants affiliés comme salariés doivent anticiper les délais de demande de congé de formation et s'assurer que leur situation administrative est à jour auprès du Centre commun de la sécurité sociale et de l'ADEM.

## Cadre juridique

Le droit à la formation professionnelle continue des salariés est régi par le Code du travail, notamment les articles L.542-1 et suivants relatifs à la formation professionnelle continue, ainsi que par la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle continue. L'accès au congé individuel de formation est encadré par la loi modifiée du 24 octobre 2007. La distinction entre salarié et mandataire social est précisée par la jurisprudence nationale et les circulaires administratives du Centre commun de la sécurité sociale. Les conditions d'affiliation sont fixées par le Code de la sécurité sociale, articles 1er et suivants.

Un dirigeant ne peut bénéficier du droit à la formation professionnelle continue que si son contrat de travail est réel, effectif et distinct de son mandat social. Toute situation fictive ou non conforme expose à un refus d'accès et à des sanctions administratives.

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.