

Un dirigeant peut-il bénéficier d'un congé pour formation ?

Réponse courte

Un dirigeant peut bénéficier d'un congé pour formation uniquement s'il est lié à l'entreprise par un contrat de travail effectif, distinct de son mandat social, et qu'il exerce des fonctions salariées réelles et subordonnées. Les dirigeants non-salariés, tels que les gérants majoritaires de SARL ou les administrateurs de SA sans contrat de travail, sont exclus de ce dispositif.

La preuve d'un lien de subordination et la formalisation d'un contrat de travail séparé sont indispensables pour l'acceptation de la demande. Le dirigeant salarié doit également remplir les conditions d'ancienneté, de résidence et suivre la procédure de demande prévue par la loi.

Définition

Le congé pour formation est un droit légal permettant à un salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation professionnelle agréée, tout en percevant une indemnité compensatoire versée par l'État. Ce dispositif vise à favoriser l'adaptation et le développement des compétences des travailleurs au Luxembourg. Il est encadré par la loi modifiée du 24 octobre 1977 concernant le congé pour formation, intégrée au Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

L'accès au congé pour formation est réservé aux personnes liées par un contrat de travail à une entreprise établie au Luxembourg, sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté et de résidence prévues par la loi. Les dirigeants salariés, tels que les directeurs généraux, administrateurs-délégués ou gérants minoritaires, peuvent bénéficier du congé pour formation s'ils disposent d'un contrat de travail effectif, distinct de leur mandat social, et exercent des fonctions salariées réelles et subordonnées.

Les dirigeants non-salariés, notamment les gérants majoritaires de SARL ou les administrateurs de SA sans contrat de travail, sont exclus du dispositif. La jurisprudence luxembourgeoise précise que la qualité de salarié, caractérisée par un lien de subordination, est une condition impérative pour l'accès au congé pour formation.

Modalités pratiques

Le salarié dirigeant doit justifier d'une ancienneté minimale de six mois auprès de l'employeur au moment de la demande. La demande de congé doit être formulée par écrit et adressée à l'employeur au moins deux mois avant le début de la formation, en précisant la nature, la durée et l'organisme de formation agréé. L'employeur dispose d'un

délai de trente jours pour répondre à la demande.

Le refus de l'employeur doit être motivé par des nécessités impérieuses de service ou par le non-respect des conditions légales. Le nombre total de jours de congé pour formation est limité à 80 jours sur l'ensemble de la carrière professionnelle, avec un maximum de 20 jours sur deux années consécutives. L'indemnité compensatoire est versée par l'État, calculée sur la base du salaire moyen journalier, dans la limite de quatre fois le salaire social minimum non qualifié.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux dirigeants salariés de s'assurer que leur statut contractuel est clairement distinct de leur mandat social et que leurs fonctions salariées sont précisément documentées. La preuve d'un lien de subordination effectif est essentielle pour l'acceptation de la demande de congé pour formation.

Les employeurs doivent vérifier l'éligibilité du dirigeant au regard de la législation et s'assurer que la formation envisagée est agréée par le ministère compétent. Il est conseillé de conserver une traçabilité complète des démarches et de solliciter un avis juridique en cas de doute sur la nature du lien contractuel, afin de prévenir tout litige.

Cadre juridique

- Loi modifiée du 24 octobre 1977 concernant le congé pour formation, telle que modifiée par la loi du 19 décembre 2023
- Code du travail luxembourgeois, Livre II, Titre V, Chapitre IV (articles [L.234-71](#) à [L.234-80](#))
- Arrêt de la Cour supérieure de justice n° 47/20 du 23 janvier 2020 (distinction dirigeants salariés/non-salariés)
- Circulaires du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse relatives à l'application du congé pour formation
- Principes généraux d'égalité de traitement et de non-discrimination (articles [L.241-1](#) et suivants du Code du travail)
- Obligation de traçabilité et d'encadrement humain dans la gestion des demandes de congé (articles [L.261-1](#) et suivants)

La reconnaissance du statut de salarié, distinct du mandat social, est indispensable pour accéder au congé pour formation. Il est fortement recommandé de formaliser un contrat de travail séparé et de documenter le lien de subordination afin d'éviter tout refus ou litige.

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.