Les frontaliers peuvent-ils bénéficier du congé linguistique luxembourgeois ?

Réponse courte

Les travailleurs frontaliers peuvent bénéficier du congé linguistique luxembourgeois, à condition d'être salariés du secteur privé liés par un contrat de travail avec un employeur établi au Luxembourg, de justifier d'au moins six mois d'ancienneté et de suivre un cours de langue luxembourgeoise agréé par l'État. Aucune condition de résidence au Luxembourg n'est exigée.

Le statut de frontalier n'exclut donc pas l'accès à ce congé, et l'égalité de traitement entre salariés résidents et frontaliers doit être strictement respectée. Un refus de congé à un salarié frontalier doit être exceptionnel, objectivement justifié et notifié par écrit.

Définition

Le congé linguistique luxembourgeois est un congé spécial accordé aux salariés afin de leur permettre de suivre des cours de langue luxembourgeoise agréés par l'État. Ce dispositif vise à favoriser l'intégration professionnelle et sociale des travailleurs, en soutenant l'apprentissage de la langue nationale. Il s'agit d'un congé payé, distinct du congé individuel de formation, dont la durée et les modalités sont strictement encadrées par la législation luxembourgeoise.

Ce congé s'inscrit dans la politique d'intégration linguistique du Grand-Duché et contribue à l'égalité d'accès à la formation pour tous les salariés, indépendamment de leur nationalité ou lieu de résidence.

Conditions d'exercice

Le congé linguistique est ouvert à tout salarié du secteur privé, sans condition de nationalité, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- Être lié par un contrat de travail avec un employeur établi au Luxembourg.
- Justifier d'une ancienneté minimale de six mois auprès de l'employeur au moment de la demande.
- Suivre un cours de langue luxembourgeoise agréé par le Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse.

Le statut de travailleur frontalier n'exclut pas l'accès au congé linguistique. Les salariés frontaliers, c'est-à-dire résidant hors du Luxembourg mais travaillant pour un employeur luxembourgeois, peuvent bénéficier de ce congé dès lors qu'ils remplissent les conditions précitées. Aucune condition de résidence au Luxembourg n'est exigée pour l'octroi du congé linguistique.

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

L’égalité de traitement entre salariés résidents et frontaliers doit être strictement respectée, conformément aux principes généraux du droit du travail luxembourgeois.

Modalités pratiques

La demande de congé linguistique doit être formulée par écrit et adressée à l’employeur au moins deux mois avant le début des cours. Elle doit être accompagnée d’une attestation d’inscription à un cours agréé.

L’employeur dispose d’un délai d’un mois pour notifier sa décision. En cas de refus, celui-ci doit être motivé par des nécessités impérieuses de service et notifié par écrit au salarié. Le refus doit être exceptionnel et dûment justifié.

La durée maximale du congé linguistique est de 200 heures sur l’ensemble de la carrière professionnelle du salarié, avec un plafond annuel de 80 heures. Le congé peut être fractionné selon les besoins du salarié et de l’organisation du service.

Pendant le congé, le salarié perçoit son salaire habituel. L’employeur est remboursé par l’État sur présentation des pièces justificatives requises. À l’issue du congé, le salarié doit fournir une attestation de présence effective délivrée par l’organisme de formation. En cas d’absence non justifiée, l’employeur peut réclamer le remboursement des salaires versés au titre du congé.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs d’informer explicitement l’ensemble des salariés, y compris les frontaliers, sur les modalités d’accès au congé linguistique. Les services RH doivent veiller à la traçabilité des demandes, au respect des délais de réponse et à la conservation des justificatifs nécessaires au remboursement par l’État.

Pour les salariés frontaliers, il est conseillé de vérifier l’agrément des cours suivis et de s’assurer que les horaires de formation sont compatibles avec leur organisation de travail et de déplacement. Une coordination préalable avec l’employeur facilite l’organisation du service et limite les risques de refus motivé.

L’encadrement humain des démarches et la documentation des échanges sont essentiels pour garantir la conformité et prévenir tout litige.

Cadre juridique

Le congé linguistique est régi par :

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

- **Articles L.234-67 à L.234-73 du Code du travail luxembourgeois**
- **Loi du 24 décembre 2021 relative à l’apprentissage de la langue luxembourgeoise, telle que modifiée**
- **Règlement grand-ducal du 15 février 2022 fixant les modalités d’agrément des cours et de remboursement des salaires**
- **Articles L.241-1 et suivants du Code du travail (égalité de traitement)**
- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg sur l’égalité d’accès au congé linguistique pour les salariés frontaliers**

Un refus de congé linguistique opposé à un salarié frontalier doit être exceptionnel, objectivement justifié et notifié par écrit. Un refus non motivé ou discriminatoire expose l’employeur à un risque de contentieux devant le tribunal du travail. Il est impératif de garantir la traçabilité des décisions et de respecter l’égalité de traitement.

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.