

# Un travailleur frontalier peut-il bénéficier du congé pour formation professionnelle financé par l'État luxembourgeois ?

## Réponse courte

Un travailleur frontalier peut bénéficier du congé pour formation professionnelle financé par l'État luxembourgeois, à condition de remplir toutes les conditions légales : être lié par un contrat de travail avec un employeur établi au Luxembourg, justifier d'au moins six mois d'ancienneté, exercer son activité principale au Luxembourg, suivre une formation reconnue et ne pas avoir dépassé les plafonds de jours de congé autorisés.

Le statut de frontalier n'exclut pas du dispositif ; l'égalité de traitement entre résidents et frontaliers est garantie par le Code du travail luxembourgeois. Il est toutefois impératif de respecter les délais et formalités de demande pour garantir l'accès au congé et le remboursement à l'employeur.

## Définition

Le congé pour formation professionnelle est un congé spécial permettant à un salarié, un indépendant ou un apprenti de s'absenter de son poste afin de suivre une formation professionnelle continue reconnue. Ce congé vise à favoriser le développement des compétences et l'adaptation à l'évolution du marché du travail.

Il est financé par l'État luxembourgeois, qui rembourse à l'employeur le salaire versé au salarié pendant la période de congé, dans la limite d'un plafond annuel fixé par la loi. Ce dispositif s'inscrit dans le cadre de la politique nationale de formation tout au long de la vie.

## Conditions d'exercice

Pour bénéficier du congé pour formation professionnelle financé par l'État, le salarié doit remplir l'ensemble des conditions suivantes :

- Être lié par un contrat de travail avec un employeur établi au Luxembourg, sans condition de nationalité ni de résidence.
- Justifier d'une ancienneté d'au moins six mois auprès de l'employeur au moment de la demande.
- Exercer une activité professionnelle principale au Luxembourg.
- Suivre une formation reconnue par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse ou par un organisme agréé.
- Ne pas avoir dépassé le plafond de 80 jours de congé pour formation professionnelle sur l'ensemble de la carrière, avec un maximum de 20 jours sur deux années consécutives.

Le statut de travailleur frontalier, c'est-à-dire une personne résidant hors du Luxembourg mais travaillant pour un employeur luxembourgeois, n'exclut pas du bénéfice de ce congé. L'égalité de traitement entre résidents et frontaliers est garantie par le Code du travail.

## Modalités pratiques

La demande de congé pour formation professionnelle doit être adressée par écrit à l'employeur au moins deux mois avant le début de la formation. Le salarié doit joindre à sa demande une attestation d'inscription à la formation ainsi que le programme détaillé.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour répondre à la demande. En cas d'accord, l'employeur avance le salaire du salarié pendant la durée du congé et sollicite ensuite le remboursement auprès de l'État, dans la limite du plafond annuel (quatre fois le salaire social minimum non qualifié pour adultes).

Le refus de l'employeur doit être motivé par des raisons objectives, telles que les nécessités de service ou le dépassement du quota de salariés simultanément absents pour formation. En cas de refus jugé abusif, le salarié peut saisir le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse pour arbitrage.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de formaliser une procédure interne de gestion des demandes de congé pour formation professionnelle, en précisant les délais et les documents requis. Les travailleurs frontaliers doivent s'assurer que leur contrat de travail est bien établi avec une entité luxembourgeoise et conserver la preuve de leur ancienneté.

Les services RH doivent vérifier l'éligibilité des formations, anticiper l'organisation du travail en cas d'absences simultanées et garantir la traçabilité des demandes. Il est conseillé d'informer régulièrement l'ensemble des salariés, y compris les frontaliers, sur leurs droits en matière de formation professionnelle continue.

## Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Articles [L.234-72](#) à [L.234-82](#) (congé pour formation professionnelle)
  - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
  - Article [L.261-1](#) (obligation d'information des salariés)
- Loi modifiée du 24 octobre 2007 relative à la formation professionnelle continue
- Règlement grand-ducal du 31 octobre 2007 fixant les modalités d'application du congé pour formation professionnelle
- Jurisprudence nationale sur l'égalité de traitement entre résidents et frontaliers

Le droit au congé pour formation professionnelle financé par l'État s'applique aux travailleurs frontaliers dès lors qu'ils remplissent toutes les conditions légales. Il est impératif de respecter les délais et formalités pour garantir l'accès au congé et le remboursement à l'employeur. L'égalité de traitement et la traçabilité des procédures doivent être assurées.

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.