Quels sont les délais pour renouveler une demande de congé de formation ?

Réponse courte

Le congé-formation au Luxembourg (art. L.234-59 à L.234-66) est soumis à un plafond de **20 jours sur une période de deux ans**, chaque période biannuelle commençant à l'année de la première prise de congé. Le plafond global est de **80 jours** sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

La demande de renouvellement doit être introduite par écrit auprès du ministère compétent et **avisée par l'employeur**, au moins **deux mois avant** la date de début souhaitée. L'employeur peut différer le congé si l'absence risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation ou au déroulement harmonieux du congé annuel du personnel. Toute demande dépassant les quotas légaux ou introduite hors délai sera rejetée par l'administration, sans possibilité de dérogation.

Définition

Le **congé-formation** est un congé spécial permettant au salarié de participer à des cours, de préparer et passer des examens, ou de rédiger des mémoires en lien avec une formation éligible reconnue par l'État luxembourgeois. Il s'agit d'un droit individuel, distinct des autres congés, qui favorise le développement des compétences et l'employabilité. Le renouvellement concerne la possibilité d'obtenir à nouveau ce congé dans le respect des quotas biannuels et du plafond de carrière.

Questions fréquentes

Comment le service RH doit-il assurer le suivi des congés-formation accordés aux salariés au Luxembourg ?

Le service RH doit tenir un registre précis des périodes de congé-formation accordées à chaque salarié, permettant de contrôler le respect du quota biannuel de 20 jours et du plafond de carrière de 80 jours. En cas de doute sur l'éligibilité d'une formation ou le calcul des quotas, il est conseillé de consulter le service compétent du ministère avant d'émettre un avis.

L'employeur peut-il refuser ou différer un congé-formation au Luxembourg ?

L'employeur peut différer le congé-formation si l'absence risque d'avoir une répercussion majeure préjudiciable à l'exploitation ou au déroulement harmonieux du congé annuel du personnel. Un refus doit être motivé et la demande doit ensuite être reformulée auprès du ministère compétent avec l'avis de l'employeur.

Quel est le délai à respecter pour soumettre une demande de renouvellement de congé-formation au Luxembourg ?

La demande de renouvellement de congé-formation doit être introduite par écrit au moins deux mois avant la date de début souhaitée, auprès du ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, avec copie à l'employeur pour avis obligatoire. Le non-respect de ce délai entraîne le rejet de la demande.

Quel est le plafond de jours de congé-formation accordables sur deux ans et sur l'ensemble d'une carrière au Luxembourg ?

Le salarié peut bénéficier de 20 jours de congé-formation au maximum sur une période de deux ans, et le plafond global est de 80 jours sur l'ensemble de la carrière professionnelle, conformément à l'article L.234-61 du Code du travail. Toute demande dépassant ces quotas sera automatiquement rejetée par l'administration.

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

Quelle ancienneté un salarié doit-il justifier pour bénéficier du congé-formation au Luxembourg ?

Le salarié doit justifier d'au moins six mois d'ancienneté auprès de son employeur au moment du dépôt de la demande de congé-formation. Il doit également exercer son activité principale au Luxembourg et travailler pour une entreprise légalement établie dans le Grand-Duché.

Conditions d’exercice

Le droit au congé-formation et son renouvellement sont soumis à plusieurs conditions cumulatives.

Condition	Détail
Ancienneté minimale	Au moins 6 mois auprès de l'employeur au moment de la demande
Plafond biannuel	20 jours maximum sur une période de 2 ans
Plafond carrière	80 jours au total sur l'ensemble de la carrière professionnelle
Lieu de travail	Normalement occupé au Luxembourg
Formation éligible	Dispensée par une institution reconnue (art. L.234-60)
Employeur établi	Contrat de travail avec une entreprise légalement établie au Luxembourg

Modalités pratiques

La demande de renouvellement suit une procédure stricte, identique à celle de la première demande.

Étape	Exigence
Délai de dépôt	Au moins 2 mois avant la date de début souhaitée
Destinataires	Ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions + employeur (avis obligatoire)
Forme	Demande écrite avec justificatifs de la formation envisagée
Avis employeur	Obligatoire ; refus possible si répercussion majeure sur l'exploitation
Vérification quotas	L'administration contrôle le respect du plafond biannuel et du plafond de carrière

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux services RH de **tenir un registre précis** des périodes de congé-formation accordées à chaque salarié, afin de contrôler le respect du quota biannuel et du plafond de carrière de 80 jours.

Les responsables RH doivent **informer les salariés** du caractère strict des limites légales entre deux demandes et veiller à ce que les dossiers de renouvellement soient complets et transmis dans les délais requis.

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

En cas de doute sur l'**éligibilité d'une formation** ou sur le calcul des quotas, il est conseillé de consulter le service compétent du ministère avant de valider la demande ou d'émettre un avis.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-59	Institution du congé-formation et conditions d'accès
Art. L.234-60	Formations éligibles au congé-formation
Art. L.234-61	Durée totale (80 j.), quota biannuel (20 j.) et calcul des jours
Art. L.234-62	Assimilation du congé-formation à du travail effectif

Le non-respect du quota biannuel de 20 jours ou du plafond de carrière de 80 jours entraîne le rejet de la demande par l'administration. Il est essentiel d'anticiper la planification des formations et de vérifier systématiquement les soldes de congé-formation de chaque salarié.

Voir aussi

- Congé de formation : conditions d'accès et formations éligibles

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.