

Le congé jeunesse peut-il être cumulé avec un congé individuel de formation ?

Réponse courte

Oui, le congé-jeunesse et le congé-formation sont légalement **cumulables** au Luxembourg. Le congé-jeunesse est limité à **60 jours** sur l'ensemble de la carrière, avec un maximum de **20 jours par période de deux ans** (art. [L.234-2](#)). Le congé-formation est plafonné à **80 jours** sur la carrière, avec un maximum de **20 jours sur une période de deux ans** (art. [L.234-61](#)). Les demandes doivent concerner des **périodes non simultanées** et répondre aux conditions spécifiques de chaque dispositif.

Pour le congé-jeunesse, aucune ancienneté n'est requise ; le salarié doit simplement être lié par un contrat de travail au Luxembourg et participer à des activités de jeunesse agréées (art. [L.234-3](#)). Pour le congé-formation, une **ancienneté de 6 mois** auprès de l'employeur est exigée. La non-simultanéité des périodes est la condition clé du cumul ; l'employeur doit tenir un suivi distinct des compteurs pour chaque type de congé et conserver les justificatifs correspondants pendant au moins 3 ans.

Définition

Le **congé-jeunesse** est un congé spécial rémunéré permettant aux salariés de participer à des activités d'encadrement de jeunes organisées par des associations agréées par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (art. [L.234-1](#)). Il est limité à **60 jours** sur l'ensemble de la carrière professionnelle (art. [L.234-2](#)).

Le **congé-formation** est un congé spécial permettant au salarié de participer à des formations éligibles au sens de l'article [L.234-60](#). La limite est fixée à **80 jours** sur l'ensemble de la carrière (art. [L.234-61](#)). Le salarié doit justifier d'une **ancienneté de 6 mois** auprès de l'employeur.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il gérer le suivi des plafonds de congé-jeunesse et de congé-formation ?

L'employeur doit tenir des compteurs distincts pour chaque type de congé, en suivant séparément le plafond annuel (période de 2 ans) et le plafond carrière. Les justificatifs correspondant à chaque demande doivent être conservés pendant au moins 3 ans pour faire face à d'éventuels contrôles ou litiges.

L'employeur peut-il refuser le cumul du congé-jeunesse et du congé-formation au seul motif de leur combinaison ?

Non, l'employeur ne peut refuser le cumul au seul motif de la combinaison des deux congés. Tout refus doit être motivé par des critères légaux spécifiques à chaque type de congé, tels que la désorganisation du service, l'atteinte des quotas légaux ou le non-respect des conditions d'éligibilité.

Le congé-jeunesse et le congé-formation peuvent-ils être cumulés au Luxembourg ?

Oui, ces deux congés sont légalement cumulables à condition que les périodes demandées ne soient pas simultanées. Le congé-jeunesse est plafonné à 60 jours sur la carrière et 20 jours par période de deux ans (art. L.234-2), et le congé-formation à 80 jours sur la carrière et 20 jours par période de deux ans (art. L.234-61).

Quel délai de préavis s'applique pour les deux types de congés spéciaux au Luxembourg ?

Un préavis de 2 mois avant le début de l'activité ou de la formation est requis pour les deux dispositifs. Le salarié doit déposer un formulaire spécifique à chaque congé et joindre les justificatifs propres à chacun, l'employeur devant ensuite contresigner la demande.

Quelle est la condition d'ancienneté pour bénéficier du congé-formation au Luxembourg ?

Le congé-formation requiert une ancienneté d'au moins 6 mois auprès du même employeur, contrairement au congé-jeunesse pour lequel aucune ancienneté n'est exigée. Le salarié doit simplement être lié par un contrat de travail au Luxembourg et souhaiter participer à des activités de jeunesse agréées pour le congé-jeunesse.

Conditions d'exercice

Les conditions d'éligibilité diffèrent selon le type de congé, mais la non-simultanéité est commune aux deux.

Critère	Congé-jeunesse	Congé-formation
Base légale	Art. L.234-1 à L.234-7	Art. L.234-59 à L.234-64
Éligibilité	Contrat de travail au Luxembourg	Contrat de travail + ancienneté 6 mois
Plafond annuel	20 jours par période de 2 ans	20 jours par période de 2 ans
Plafond carrière	60 jours	80 jours
Préavis	2 mois avant le début	2 mois avant le début
Délai non-simultanéité	Périodes distinctes obligatoires	Périodes distinctes obligatoires

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place une gestion distincte pour chaque type de congé, garantissant la traçabilité des compteurs et la conformité des demandes.

Étape	Responsable	Détail
Formulaires officiels	Salarié + employeur	Formulaires spécifiques à chaque congé
Vérification justificatifs	Employeur	Pièces propres à chaque dispositif
Contrôle non-simultanéité	Employeur	Vérification des périodes demandées
Suivi distinct des compteurs	Service RH	Compteurs annuels et carrière séparés
Conservation des documents	Employeur	Justificatifs conservés pendant 3 ans minimum

Pratiques et recommandations

Implémenter un système de suivi informatisé distinguant clairement les deux types de congés et leurs compteurs respectifs, afin d'éviter tout dépassement de plafond.

Établir une procédure claire de validation des demandes en vérifiant la non-simultanéité des périodes et l'exhaustivité des justificatifs pour chaque dispositif.

Former les gestionnaires RH aux spécificités de chaque dispositif et informer régulièrement les salariés sur leurs droits et soldes disponibles.

Documenter précisément les décisions d'accord ou de refus pour prévenir tout litige devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.234-1	Institution du congé-jeunesse et activités éligibles
Art. L.234-2	Durée maximale du congé-jeunesse (60 jours/carrière, 20 jours/2 ans)
Art. L.234-3	Conditions d'octroi du congé-jeunesse
Art. L.234-4	Indemnisation du congé-jeunesse
Art. L.234-59	Institution du congé-formation
Art. L.234-60	Formations éligibles au congé-formation
Art. L.234-61	Durée maximale du congé-formation (80 jours/carrière, 20 jours/2 ans)
Art. L.241-1	Principe de non-discrimination

L'employeur ne peut refuser le cumul des congés au seul motif de leur combinaison. Tout refus doit être motivé par les critères légaux spécifiques à chaque type de congé (désorganisation du service, quotas atteints, non-respect des conditions d'éligibilité).

Voir aussi

- [Congé de formation : conditions d'accès et formations éligibles](#)
- [Délais pour renouveler une demande de congé de formation](#)

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.