

# Les salariés du secteur non-marchand ont-ils droit au congé individuel de formation ?

## Réponse courte

Oui, les salariés du secteur non-marchand bénéficient pleinement du congé individuel de formation, dans les mêmes conditions que le secteur marchand. Ce droit est garanti par l'article [L.234-59](#) du Code du travail luxembourgeois, avec un maximum de 80 jours sur la carrière professionnelle et 20 jours par an.

## Définition

Le congé individuel de formation est un droit légal permettant au salarié de suivre une formation professionnelle tout en conservant sa rémunération. Selon l'article [L.234-60](#), il s'applique à toute formation agréée par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, indépendamment du statut juridique de l'employeur.

## Conditions d'exercice

Pour bénéficier du congé, le salarié doit :

- Être lié par un contrat de travail luxembourgeois ([L.234-61](#))
- Justifier d'au moins 6 mois d'ancienneté ([L.234-62](#))
- Soumettre une demande écrite au moins 2 mois avant le début de la formation
- Obtenir l'accord préalable de l'employeur
- Suivre une formation agréée par le ministère compétent

## Modalités pratiques

La durée du congé est encadrée comme suit :

- Maximum 80 jours sur l'ensemble de la carrière
- Limite de 20 jours par période de 2 ans
- Minimum 1 jour par formation

Le salarié conserve son salaire, plafonné à 4 fois le SSM non qualifié. L'employeur avance la rémunération et se fait rembourser par l'État ([L.234-63](#)).

## Pratiques et recommandations

Il est conseillé de :

- Établir une politique interne claire de gestion des demandes
- Documenter toutes les étapes du processus
- Informer les salariés de leurs droits via le règlement intérieur
- Maintenir un registre des congés accordés
- Prévoir un planning de remplacement

## Cadre juridique

- Articles [L.234-59](#) à [L.234-64](#) du Code du travail luxembourgeois
- Règlement grand-ducal du 1er mars 2024 fixant les modalités d'application
- Convention collective de travail applicable le cas échéant
- Loi du 28 mars 2024 sur la formation professionnelle continue

L'employeur ne peut refuser le congé que pour des motifs de service dûment justifiés. Un refus abusif peut être contesté devant la juridiction du travail dans un délai de 15 jours.

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.