

Tout savoir sur le congé-formation

Le congé individuel de formation est un congé spécial destiné à permettre aux salariés de participer à des cours, de se préparer puis de passer des examens ou d'accomplir toute autre activité en relation avec une formation éligible, dans le but de :

- réorienter leur vie professionnelle ;
- augmenter leur compétitivité ;
- perfectionner leurs connaissances.

Quelles conditions les salariés doivent-ils remplir pour en bénéficier ?

Pour bénéficier du congé-formation, les salariés doivent :

- être normalement occupés sur un lieu de travail situé sur le territoire luxembourgeois ;
- être liés par un contrat de travail à une entreprise ou association légalement établie et active au Grand-Duché ;
- avoir une ancienneté de service d'au moins 6 mois auprès de leur employeur au moment de la demande de congé.

Quelles démarches l'intéressé doit-il entreprendre pour obtenir un congé-formation ?

⇒ *Présentation de la demande*

L'intéressé fait sa demande au Service de la formation professionnelle du ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse. Concrètement, il doit :

- remplir le formulaire de demande d'octroi d'un congé-formation (téléchargeable sur le site internet : www.guichet.lu);
- faire aviser la demande par son employeur ;
- envoyer le formulaire dûment rempli et accompagné des pièces requises, à l'adresse suivante :

Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse
Service de la formation professionnelle/congé-formation
29, Rue Aldringen
L-1118 Luxembourg

⇒ *Avis de l'employeur*

En cas d'avis négatif de l'employeur exprimé sur le formulaire, le congé peut être différé (en pratique, une seule fois), si l'absence du salarié risque d'entraîner une répercussion majeure préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise ou au planning du congé annuel du reste du personnel.

Quelles formations sont éligibles pour l'obtention du congé-formation ?

Sont éligibles les formations proposées aussi bien au Luxembourg qu'à l'étranger :

- par les chambres professionnelles ;
- par les fondations, les personnes physiques et associations privées agréées individuellement à cet effet par le ministre ;
- par les institutions bénéficiant du statut d'école publique ou privée reconnues par les autorités publiques et délivrant des certificats validés par ces mêmes autorités ;
- les communes ;
- les ministères, administrations et établissements publics.

Les formations que souhaite suivre l'intéressé ne doivent pas nécessairement avoir un lien direct avec le poste de travail occupé. Elles peuvent avoir lieu pendant les heures de travail, en cours du soir ou en cours de weekend.

Comment le nombre de jours de congé-formation est-il déterminé ?

Le nombre total de jours de congé-formation auquel le bénéficiaire peut avoir droit dépend du nombre d'heures investies dans la formation. Ce nombre d'heures est soit défini par l'organisme de formation, soit déterminé sur la base des horaires de cours de l'école ou institut de formation.

Le nombre d'heures investies est converti en nombre de journées de travail :

- 8 heures de formation équivalent à une journée de travail ;
- "1 jour de congé-formation" ne correspond cependant pas à "1 jour de travail", mais à un tiers de journée de travail. Ainsi, chaque journée de 8 heures de formation est à diviser par 3 pour calculer le nombre de "jours de congé individuel de formation" ;
- le résultat est arrondi, le cas échéant, à l'unité inférieure.

Exemple : calcul pour une formation de 30 heures :

$30 / 8 = 3,75$ journées de travail

$3,75 / 3 = 1,25$ jours de congé-formation (à arrondir à l'unité inférieure)

Une formation de 30 heures donne droit à 1 jour de congé individuel de formation.

Quelle est la durée maximale et minimale du congé-formation ?

Chaque bénéficiaire dispose de 80 jours de congé-formation qu'il peut prendre tout au long de sa carrière professionnelle. Sur une période de 2 ans, le nombre maximal de jours de congé-formation attribuable est de 20 jours.

La durée minimale du congé-formation est de 1 jour. De ce fait, l'intéressé doit s'inscrire à une formation comprenant au moins 24 heures de cours, afin d'être éligible au congé individuel (24 heures / 8 = 3 jours de travail / 3 = 1 jour de congé formation).

Pour les salariés travaillant à temps partiel, les jours de congé de formation sont calculés proportionnellement.

Est-ce que les salariés bénéficiant du congé-formation sont rémunérés ?

Les salariés bénéficiant du congé-formation ont droit, pour chaque journée de congé, à une indemnité compensatoire payée par l'employeur, égale au salaire journalier moyen. Cette indemnité ne peut pas dépasser 4 fois le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.

L'employeur bénéficiera-t-il d'un remboursement pour le congé-formation ?

L'employeur avance l'indemnité compensatoire et ensuite se fait rembourser par l'Etat, tant le montant de l'indemnité que la part patronale des cotisations sociales.

Pour cela, l'employeur remplit la déclaration de remboursement (téléchargeable sur le site internet : www.guichet.lu) accompagnée notamment d'une fiche de salaire, d'une attestation patronale (indiquant la/les date(s) exacte(s) du/des jour(s) congé-formation effectivement pris) ainsi que d'un certificat de participation que le bénéficiaire du congé est tenu de lui remettre.

Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.

En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.

Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.