

Le congé sans solde pour formation

L'accord en matière de dialogue social interprofessionnel du 2 mai 2003 relatif à l'accès individuel à la formation professionnelle continue, déclaré d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 30 mars 2006, a instauré un régime de congé sans solde pour formation.

Ce congé permet donc aux salariés du secteur privé de **se défaire temporairement de leurs engagements professionnels** afin de suivre une formation de longue durée à titre individuel pendant un certain laps de temps. A la fin de ce congé non rémunéré, il pourra réintégrer son entreprise, sans perte de ses droits acquis.

I. Les conditions pour en bénéficier

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une **ancienneté de 2 ans** au minimum auprès de son employeur quel que soit le type de contrat de travail liant le salarié à son entreprise.

II. Les démarches à entreprendre

Le salarié doit introduire la demande auprès de son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres avec accusé de réception. La demande doit contenir l'indication du type de formation, de la durée de la formation, de l'organisme de formation et de la/des période(s) de congé sollicitée(s).

Le demandeur du congé doit respecter un préavis de :

- 2 mois pour un congé dont la durée est inférieure à 3 mois,
- 4 mois pour un congé de 3 mois et plus.

Lorsque l'employeur reçoit une telle demande, il dispose d'un mois pour y répondre. L'absence de réponse vaut acceptation de la demande.

Un refus de l'employeur n'est possible que si le salarié est un cadre supérieur ou si la société compte moins de 15 salariés.

En revanche, l'employeur pourra sous certaines conditions solliciter un report du congé. Celui-ci ne pourra excéder :

- 1 an lorsque la durée du congé sollicité est inférieure ou égale à 3 mois.
- 2 ans lorsque la durée du congé sollicité dépasse 3 mois.



III. La durée du congé sans solde de formation

Le congé sans solde pour formation est de minimum quatre semaines et de maximum six mois consécutifs. La durée **cumulée** de ces congés ne doit pas excéder **deux ans par employeur**.

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.