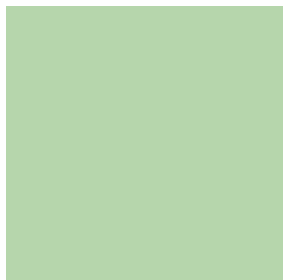


# FORMATION CONTINUE

2020



**Guide des congés et  
des aides financières  
pour la formation continue**



## SOMMAIRE

### Préface

03 Préface du Président National du LCGB

### Congés de formation

04 Congé de formation individuel

07 Congé linguistique

09 Congé sans solde pour formation

### Autres mesures en faveur de la formation continue

13 Horaire mobile

13 Congés spéciaux en faveur de la formation continue

### Revendications du LCGB pour la promotion de la formation continue

14 Compte épargne-temps

14 Horaire mobile

14 Droit au temps partiel

15 Nouveaux modèles de réduction du temps de travail

15 Droit d'accès à la formation continue

15 Période sabbatique

### Aides financières

16 Déductibilité fiscale

16 Aides financières pour études supérieures

17 Aide à la formation professionnelle

### LCGB

BP 1208 | L-1012 LUXEMBOURG

☎ (+352) 49 94 24-1

✉ [INFO@LCGB.LU](mailto:INFO@LCGB.LU)

🌐 [WWW.LCGB.LU](http://WWW.LCGB.LU)

### Sources :

CSL

Guichet.lu

Lifelonglearning

ITM

## Chères Collègues, Chers Collègues,

L'étude Rifkin, lancée par le gouvernement luxembourgeois, n'a pas seulement relevé les caractéristiques uniques de la digitalisation, mais a également sensibilisé le public quant aux éventuelles répercussions d'une 3<sup>e</sup> révolution industrielle.

Pour le LCGB, la digitalisation n'est pourtant pas un nouveau phénomène et surtout pas une surprise. A travers les dernières décennies, notre économie et notre monde du travail ont connu des fortes mutations technologiques et structurelles.

La table ronde organisée par le LCGB en janvier 2019, regroupant des interlocuteurs du monde politique et économique, a montré que la formation continue puisse résoudre de nombreuses questions sociales relevées par la digitalisation.

En vue des changements technologiques permanents et rapides, l'apprentissage tout au long de la vie est un élément clé pour le salarié afin de maintenir son emploi, de s'adapter aux nouvelles exigences professionnelles et afin de réduire le risque de chômage.



**Patrick DURY**

Président National du LCGB

Pour le LCGB, la formation continue doit devenir un droit fondamental pour tous les salariés à travers l'ère digitale. Le LCGB a ainsi ancré une série de revendications à l'aide de son Diggi-Pack.

La présente brochure reprend les possibilités et les subventions existantes en vue de faciliter l'accès à la formation continue.

**Profitez de votre droit à la formation continue et fortifiez aujourd'hui votre avenir.**





## Congés de formation

### Congé de formation individuel

#### Définition

Les personnes, qui souhaitent développer leurs compétences professionnelles par une formation, peuvent bénéficier d'un congé en vue de :

- participer à des cours ;
- se préparer et passer des examens ;
- rédiger un mémoire ;
- accomplir tout autre travail en relation avec une formation éligible.

#### Personnes concernées

Les salariés

- normalement occupés au Luxembourg,
- liés par un contrat de travail à une entreprise légalement établie et active au Grand-Duché et
- ayant une ancienneté de service d'au moins 6 mois auprès de leur employeur au moment de la demande de congé.



## Établissements de formation reconnus

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

- les écoles publiques ou privées, dont l'activité et les certificats sont reconnus par les autorités publiques ;
- les chambres professionnelles ;
- les communes ;
- les fondations, les personnes physiques et associations privées agréées par le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse ;
- les ministères, administrations et établissements publics.

La formation ne doit pas être en lien direct avec le poste de travail occupé. Elle peut avoir lieu pendant les heures de travail, le soir ou le weekend.



## Durée

Chaque salarié dispose de 80 jours de congé individuel de formation au cours de sa carrière professionnelle. Ces jours peuvent être pris en plusieurs fois à raison de :

- 20 jours maximum sur une période de 2 ans ;
- 1 jour minimum à chaque fois.

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

Pour déterminer le nombre de jours de congé de formation pour une formation spécifique, il faut :

- diviser le nombre d'heures de formation par 8 heures (pour un salarié à plein temps) pour obtenir le nombre de jours ;
- diviser ce nombre par 3 pour obtenir le nombre de jours de congé-formation. Ce nombre est, le cas échéant, arrondi à l'unité inférieure.

### Exemple

Formation de 30 heures

$$30 : 8 = 3,75 \text{ jours}$$

$$3,75 : 3 = 1,25 \text{ jours}$$

*arrondis à l'unité inférieure = 1 jour de congé de formation*





## Modalités pratiques

Le salarié doit remplir la 1<sup>ère</sup> partie de sa demande d'octroi de congé-formation, puis transmettre le formulaire à son employeur.

L'employeur doit remplir la section du formulaire, qui lui est réservée en indiquant son avis et en le motivant s'il est négatif.

L'employeur ne peut pas refuser une demande de congé-formation. Il peut pourtant demander de le reporter si l'absence du salarié risque d'influencer le bon fonctionnement de l'entreprise ou la répartition des congés annuels de l'ensemble du personnel.

Le congé peut être reporté une seule fois, dans un délai d'un (1) an maximum.

Le salarié transmet ensuite le formulaire dûment complété et signé au Service de la formation professionnelle du Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MEN).

La demande doit être accompagnée des documents suivants :

- les certificats d'inscription avec le nombre d'heures de formation ;
- une copie du contrat de travail ;
- un certificat d'affiliation à la sécurité sociale.

Le formulaire doit être envoyé 2 mois avant le début du congé sollicité.

**Téléchargez la demande d'octroi  
d'un congé de formation individuel**



## Montant de l'indemnité et protection de l'emploi

Le congé-formation est assimilé à une période de travail effective. Les salariés ont alors droit à une indemnité compensatoire avancée par l'employeur, égale au salaire journalier moyen avec un maximum de 4 fois le salaire social minimum. L'Etat rembourse le montant de l'indemnité et la part patronale des cotisations sociales à l'employeur.

Les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent également applicables au bénéficiaire.

# Congé linguistique



## Définition

Le congé linguistique est un congé spécial permettant aux salariés de toutes nationalités d'apprendre ou de perfectionner leurs connaissances de la langue luxembourgeoise.



## Personnes concernées

Les salariés

- normalement occupés au Luxembourg,
- liés par un contrat de travail à une entreprise légalement établie et active au Grand-Duché et
- ayant une ancienneté de service d'au moins 6 mois auprès de leur employeur au moment de la demande de congé.



## Établissements de formation reconnus

Sont éligibles pour le congé linguistique, les formations en langue luxembourgeoise dispensées soit au Luxembourg, soit à l'étranger par :

- les écoles publiques ou privées dont l'activité et les certificats sont reconnus par les autorités publiques ;
- les chambres professionnelles ;
- les communes ;
- les fondations, les personnes physiques et associations privées agréées par le Ministre de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse ;
- les ministères, administrations et établissements publics.



## Durée

La durée totale du congé linguistique est de 200 heures maximum par carrière professionnelle et doit être divisée en 2 tranches de 80 heures minimum et de 120 heures maximum chacune. Seule la confirmation d'avoir réussi la 1<sup>ère</sup> tranche moyennant un diplôme ou un certificat de réussite donne droit à la 2<sup>e</sup> tranche.

Le congé peut être fractionné, la durée minimale est une demi-heure par jour.

Pour les salariés à temps partiel, les heures de congé sont calculées proportionnellement.



## Modalités pratiques

Le salarié doit remplir la 1<sup>ère</sup> partie de sa demande d'octroi de congé-formation, puis transmettre le formulaire à son employeur.

L'employeur doit remplir la section du formulaire qui lui est réservée en indiquant son avis et en le motivant s'il est négatif.

L'employeur ne peut pas refuser une demande de congé linguistique. Il peut pourtant demander de le reporter si l'absence du salarié risque d'influencer le bon fonctionnement de l'entreprise ou la répartition des congés annuels de l'ensemble du personnel.

Le congé peut être reporté une seule fois, dans un délai d'un (1) an maximum.

Le salarié transmet ensuite le formulaire dûment complété et signé au Service de la formation professionnelle du Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MEN).

La demande doit être accompagnée des documents suivants :

- les certificats d'inscription avec le nombre d'heures de formation ;
- une copie du contrat de travail ;
- un certificat d'affiliation à la sécurité sociale ;
- le formulaire de demande pour la 2<sup>e</sup> partie de la formation continue doit être accompagné du diplôme ou certificat de réussite de la 1<sup>ère</sup> tranche.

Le formulaire doit être envoyé avant le début des cours.

**Téléchargez la demande d'octroi  
d'un congé linguistique**



## Montant de l'indemnité et protection de l'emploi

Le congé-formation est assimilé à une période de travail effective. Les salariés ont alors droit à une indemnité compensatoire avancée par l'employeur, égale au salaire journalier moyen avec un maximum de 4 fois le salaire social minimum. L'Etat rembourse 50 % du montant de l'indemnité et de la part patronale des cotisations sociales à l'employeur.

Les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection de l'emploi restent également applicables au bénéficiaire.





## Congé sans solde pour formation

### Définition

Le congé sans solde pour formation est destiné aux salariés du secteur privé. Il leur permet de se défaire temporairement de leurs engagements professionnels afin de pouvoir suivre une formation professionnelle à titre personnel pendant une période déterminée.

### Personnes concernées

Les salariés

- normalement occupés au Luxembourg,
- liés par un contrat de travail à une entreprise légalement établie et active au Grand-Duché et
- ayant une ancienneté de service d'au moins 2 ans auprès de leur employeur au moment de la demande de congé.

L'employeur doit donner son avis lors de la demande du salarié.

### Établissements de formation reconnus

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

- les écoles publiques ou privées dont l'activité et les certificats sont reconnus par les autorités publiques ;
- les chambres professionnelles ;
- les communes ;
- les fondations, les personnes physiques et associations privées agréées par le Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse ;
- les ministères, administrations et établissements publics.

Sont également éligibles les formations dispensées au Luxembourg par les organismes d'enseignement secondaire technique et/ou de formation professionnelle continue, sanctionnées par un diplôme ou un certificat de participation.

La formation ne doit pas être un lien direct avec le poste de travail occupé.

## **Durée**

La durée cumulée des congés sans solde pour formation est fixée à 2 ans maximum par l'employeur avec :

- une durée minimale de 4 semaines consécutives ;
- une durée maximale de 6 mois consécutifs.

La durée du congé est toujours exprimée en semaines ou mois entiers et doit correspondre à la formation.

## **Modalités pratiques**

### **Démarches pour le salarié**

La demande doit se faire auprès de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres avec accusé de réception.

Le préavis ou la période de notification à respecter est de :

- 2 mois pour un congé de moins de 3 mois ;
- 4 mois pour un congé de 3 mois et plus.

La demande doit contenir les indications suivantes :

- le type de formation ;
- la durée de la formation ;
- l'organisme de formation ;
- la/les période(s) de congé sollicitée(s) ;
- la mention précisant que l'absence d'une réponse par l'employeur endéans les 30 jours vaut acceptation de la demande.

### **Démarches pour l'employeur**

Suite à la demande d'un congé sans solde pour formation du salarié, l'employeur doit répondre endéans les 30 jours par écrit et avec accusé de réception.

L'absence d'une réponse vaut acceptation de la demande en ce qui concerne la 1<sup>ère</sup> période sollicitée en cas de plusieurs périodes de congé sollicitées.

Refus du congé	La demande peut être refusée par l'employeur si le demandeur est un cadre supérieur ou lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 salariés.
Report du congé	<p>L'employeur peut reporter (si l'absence du salarié risque d'influencer le bon fonctionnement de l'entreprise) le congé sollicité au-delà d'une période ne pouvant excéder 1 an, lorsque la durée du congé est inférieure ou égale à 3 mois. Le report ne peut excéder 2 ans lorsque la durée du congé dépasse 3 mois.</p> <p>En cas de pluralité de demandes de congés sans solde par département ou par entreprise et lorsque cette pluralité fait que toutes les demandes ne peuvent pas être accordées simultanément pour des motifs permettant à l'employeur de prononcer un report du congé, priorité sera donnée, à défaut d'accord entre les salariés concernés, à la demande émanant du salarié avec la plus grande ancienneté auprès de l'entreprise.</p>
Autorisation du congé	<p>L'accord par l'employeur de la demande constitue un accord, qui est en principe irrévocable tant pour le salarié que pour l'employeur (sauf en cas de force majeure).</p> <p>Sur demande de l'employeur, le salarié doit produire un certificat de participation à la formation pour laquelle il a bénéficié d'un congé sans solde.</p>

## Maladie pendant le congé sans solde

Si le salarié tombe malade pendant le congé sans solde, il n'a pas droit au report de la durée autorisée du congé sans solde. En cas d'une maladie de plus de 25 % de la durée du congé ou en cas de force majeure, qui rendrait impossible, en tout ou en partie, la participation à la formation pour laquelle le congé a été demandé, le salarié peut solliciter la cessation de son congé. L'employeur donne suite à cette demande, à moins que des raisons d'organisation de travail impérieuses ne permettent pas de réintégrer le salarié avant la fin de la période de congé demandée et accordée.



## Montant de l'indemnité et protection de l'emploi

Pendant la durée du congé sans solde pour formation, le contrat de travail est suspendu (interruption des effets du contrat de travail). La suspension implique la perte du revenu.

L'employeur est pourtant tenu de conserver l'emploi du salarié. Ce dernier recouvre à son retour tous ses avantages acquis avant le début de son congé, ou un emploi similaire

correspondant à ses qualifications, assorti d'une rémunération au moins équivalente. L'ancienneté acquise avant le début du congé est également maintenue.

L'employeur doit désaffilier le salarié en envoyant une déclaration de sortie au Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS).

Il appartient au salarié de s'affilier pour la durée du congé sans solde à titre volontaire, le cas échéant, à l'assurance maladie et à l'assurance pension.

L'employeur est obligé d'informer le salarié à ce sujet.

**Des informations détaillées sont également disponibles sur le site internet de l'ITM**



**Découvrez la brochure avec les services et prestations du LCGB**

[www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)





## Autres mesures en faveur de la formation continue

### Horaire mobile

L'horaire mobile permet à chaque salarié individuellement, d'aménager son horaire et sa durée de travail journalière selon ses convenances personnelles, tout en respectant :

- les besoins de service ;
- les souhaits justifiés des autres salariés ;
- les durées maximales de travail (soit 10 heures par jour et 48 heures par semaine).

La décision relative à l'application d'un horaire mobile, ainsi que sa périodicité, son contenu et ses modalités y compris les modifications, est prise dans le cadre d'une convention collective de travail ou d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés.

### Congés spéciaux en faveur de la formation continue

Congé jeunesse	Salariés soutenant le développement d'activités en faveur de la jeunesse	60 jours dont 20 jours au maximum par période de 2 ans
Congé des volontaires des services d'incendie, de secours et de sauvetage	Volontaires assurant les services d'incendie de secours et de sauvetage	20 jours par période de 2 ans avec un max. de 60 jours par bénéficiaire au cours de sa carrière
Congé de formation	Délégués du personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entreprise 15-50 salariés : ⇒ 1 semaine/mandat</li> <li>- Entreprise 51-150 salariés : ⇒ 2 semaines/mandat</li> <li>- Entreprise &gt; 150 salariés : ⇒ 1 semaine/an</li> </ul>



## Revendications du LCGB pour la promotion de la formation continue



### Compte épargne-temps

Introduction d'office d'un droit pour chaque salarié de bénéficier d'un compte épargne-temps afin de donner une plus grande flexibilité à la planification de leur vie active, de leur formation et une meilleure conciliation entre besoins personnels et vie active tout au long de leur carrière professionnelle. La loi du 12 avril 2019 prévoit que seule une convention collective de travail, un accord sectoriel ou national en matière de dialogue social interprofessionnel peut mettre en place un compte épargne-temps.



### Horaire mobile

Application généralisée de l'horaire mobile et développement de nouvelles formes pour une mise en œuvre pratique (conciliation vie familiale et professionnelle, désengorgement du trafic, etc.).



### Droit au temps partiel

Droit au temps partiel et au retour au temps plein à inscrire dans le Code du Travail pour chaque salarié travaillant dans des entreprises de min. 50 salariés sans restriction. Pour les autres salariés, le droit au temps partiel sera uniquement applicable en cas de garde d'enfants ou de soins d'un membre de famille.



## Nouveaux modèles de réduction du temps de travail

Nouveaux modèles de réduction du temps de travail tenant compte des besoins et aspirations des salariés.



## Droit d'accès à la formation continue

Droit d'accès pour chaque salarié avec l'obligation pour l'employeur de convertir 10 % du temps de travail annuel en formation continue.



## Période sabbatique

Financement d'une période sabbatique pour effectuer une formation de requalification ou de reconversion, p.ex. via le compte épargne-temps.

Télécharger le « Diggi-Pack » avec le plan d'action complet du LCGB :

[www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)





## Aides financières

### Déductibilité fiscale



*Vous avez des questions concernant votre déclaration d'impôts ? Le LCGB offre de l'aide et de l'assistance.*

Le salarié peut déduire les frais de perfectionnement professionnel de ses revenus imposables en tant que frais d'obtention dans la mesure où ces dépenses ont un rapport direct avec l'occupation salariée déjà exercée au Luxembourg et visent à faciliter l'avancement dans la carrière.

Peuvent être déclarés les frais d'inscription à la formation continue de même que les frais d'acquisition de livres, dans la mesure où ces derniers sont destinés à un usage exclusivement professionnel (livres spécialisés qui ne revêtent pas d'intérêt général).

### Aides financières pour études supérieures

Sous certaines conditions, les étudiants résidents et les étudiants non-résidents peuvent bénéficier d'aides financières pour études supérieures. Les études doivent aboutir à un grade, diplôme, certificat ou un autre titre attestant la réussite au programme d'études.



Le montant de ces aides financières est composé de différentes bourses cumulables, d'un prêt étudiant avec charge d'intérêts et de subventions d'intérêts. Elles sont payées en 2 tranches semestrielles par année académique, à l'exception de la bourse familiale, qui est payée en une seule tranche uniquement au semestre d'été.

L'année académique commence le 1<sup>er</sup> août et se termine le 31 juillet de l'année suivante. Les conditions d'octroi doivent obligatoirement être remplies au 30 novembre pour une demande d'aide financière pour le semestre d'hiver et au 30 avril pour le semestre d'été de l'année académique en cours.

Si l'étudiant dispose d'un revenu annuel propre :

- supérieur au salaire sociale minimum, il peut uniquement bénéficier du prêt ;
- supérieur à 3,5 x le salaire sociale minimum, il est exclu de toute aide financière.

**Vous trouverez des informations  
détaillées dans notre brochure  
« Vos prestations sociales »**



Téléchargement via [www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)



Impressum :

**LCGB**

11, rue du Commerce  
L-1351 Luxembourg

**LCGB INFO-CENTER**

📞 **49 94 24 222**

✉ **infocenter@lcgb.lu**

**WWW.LCGB.LU**