

Comment articuler formation et gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) au Luxembourg ?

Réponse courte

La **formation professionnelle** constitue l'outil opérationnel central du programme de **gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences** (GPEC) au Luxembourg. Elle permet de combler les écarts entre les compétences existantes des salariés et celles requises à moyen terme, identifiés lors de l'analyse prévisionnelle. La formation s'inscrit obligatoirement dans le **plan d'actions** découlant de la démarche GPEC, avec un minimum de **120 heures de formation** par salarié impacté, afin d'adapter les ressources humaines aux évolutions des métiers et aux **tendances structurelles** du marché économique (technologiques, environnementales, réglementaires, sociétales). Cette articulation est encadrée par la **loi du 19 juin 2025** (articles [L.514-1](#) à [L.514-10](#) du Code du travail), qui a refondu et remplacé le dispositif antérieur, et constitue une condition d'accès aux cofinancements publics via le **Fonds pour l'emploi** géré par l'**ADEM**.

Définition

Le **programme de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences** (GPEC) au Luxembourg est destiné aux entreprises luxembourgeoises et leurs **salariés impactés** pour répondre aux nouvelles exigences et évolutions du marché du travail dues aux tendances structurelles. La **formation professionnelle continue** désigne l'ensemble des actions visant à acquérir, maintenir ou développer les compétences professionnelles des salariés. Au Luxembourg, la formation constitue un **levier opérationnel obligatoire** de la GPEC, permettant la **montée en compétences** (nouvelles aptitudes dans le métier actuel) ou la **requalification** (reconversion professionnelle) des salariés impactés, avec un minimum de **120 heures de formation** par salarié selon les conditions du programme GPEC.

Questions fréquentes

Comment articuler la formation professionnelle avec la GPEC au Luxembourg ?

La formation professionnelle est l'outil opérationnel central du programme GPEC. Elle comble les écarts entre compétences existantes et requises à moyen terme, avec un minimum de 120 heures par salarié impacté. Cadre légal : articles L. 514-1 à L. 514-10 issus de la loi du 19 juin 2025.

Comment se déroulent les phases du programme GPEC ?

Quatre phases : phase préliminaire avec consultant agréé et candidature ADEM ; analyse prévisionnelle avec bilans de compétences ; validation ADEM sous 3 semaines après avis de la délégation ; mise en œuvre sous 24 mois avec taux de présence de 80 % minimum (art. L. 514-2 à L. 514-9).

Le cofinancement GPEC est-il cumulable avec d'autres aides ?

Non. L'article L. 514-9 prévoit explicitement le non-cumul des aides GPEC accordées par le Fonds pour l'emploi avec d'autres aides publiques à la formation. Cette règle protège l'usage ciblé des cofinancements et impose un choix stratégique à l'entreprise.

Quelle est la durée minimale de formation par salarié GPEC ?

Le programme GPEC impose un minimum de 120 heures de formation par salarié impacté (art. L. 514-1). Ce volume permet la montée en compétences (nouvelles aptitudes dans le métier actuel) ou la requalification (reconversion professionnelle) face aux tendances structurelles du marché.

Quelles obligations vis-à-vis de la délégation du personnel ?

L'entreprise doit informer la délégation avant introduction de la demande ADEM (art. L. 514-2) et soumettre le rapport final à son avis sous peine d'irrecevabilité (art. L. 514-5). Dans les entreprises de 150+ salariés, décision d'un commun accord (art. L. 414-9).

Quelles sont les conditions d'éligibilité au programme GPEC ?

L'entreprise doit avoir son siège au Luxembourg, une activité réelle depuis au moins 3 ans, ne pas être en difficulté économique. Les salariés impactés doivent avoir 12 mois d'ancienneté, un besoin de formation de 120 heures minimum, et la délégation doit être informée (art. L. 514-2).

Qui peut réaliser l'analyse prévisionnelle GPEC ?

Seul un consultant agréé au Luxembourg ou accepté par l'ADEM peut conduire l'analyse RH, identifier les postes et salariés impactés, réaliser les bilans de compétences et élaborer le plan de formation (art. L. 514-3 et L. 514-4).

Conditions d'exercice

Le programme GPEC est soumis à des conditions cumulatives d'éligibilité et à des obligations procédurales strictes.

Condition	Détail
Siège social	L'entreprise doit avoir son siège social au Luxembourg (art. L.514-2)
Activité réelle	Activité réelle depuis au moins 3 ans au Luxembourg (art. L.514-2)
Situation financière	Ne pas être en difficulté économique au sens du règlement européen 651/2014 (art. L.514-2)
Ancienneté des salariés	Les salariés impactés doivent avoir une ancienneté d'au moins 12 mois (art. L.514-1)
Volume de formation	Besoin de requalification ou montée en compétences d'au moins 120 heures par salarié impacté (art. L.514-1)
Information délégation	L'entreprise doit informer sa délégation du personnel avant d'introduire la demande auprès de l' ADEM (art. L.514-2)
Organismes agréés	Les formations doivent être dispensées par un organisme agréé au Luxembourg ou accepté par l' ADEM (art. L.514-3)

Modalités pratiques

Le programme GPEC se déroule en quatre phases successives, de l'analyse prévisionnelle à la demande de remboursement.

Étape	Contenu
Phase préliminaire	L'entreprise expose les tendances structurelles, choisit un consultant agréé et soumet son dossier de candidature à l' <u>ADEM</u> (art. <u>L.514-2</u>).
Analyse prévisionnelle	Le consultant réalise l' analyse RH , identifie les postes et salariés impactés, réalise les bilans de compétences et élabore le plan de formation (art. <u>L.514-4</u>).
Validation <u>ADEM</u>	Le rapport final est soumis à l' <u>ADEM</u> (avec avis obligatoire de la délégation du personnel) ; le Service de la formation professionnelle rend son avis sous 3 semaines (art. <u>L.514-5</u>).
Mise en œuvre	L'entreprise dispose de 24 mois pour exécuter le plan. Les formations doivent atteindre un taux de présence de 80 % minimum et être sanctionnées par certificat. Le remboursement par le Fonds pour l'emploi est demandé auprès de l' <u>ADEM</u> (art. <u>L.514-6</u> à <u>L.514-9</u>).

Pratiques et recommandations

Anticiper en basant l'analyse sur une **cartographie des compétences** existantes et l'identification précise des évolutions technologiques, organisationnelles et réglementaires impactant l'entreprise.

Associer systématiquement la délégation du personnel dès la phase d'analyse. Dans les entreprises de 150+ salariés, les décisions doivent être prises **d'un commun accord** (article L.414-9).

Articuler les actions de formation avec la **stratégie globale** de l'entreprise et les résultats de l'analyse GPEC pour optimiser l'efficacité et l'accès aux aides publiques.

Documenter chaque étape : analyse des besoins, bilans de compétences individuels, avis de la délégation, résultats de formation et impact sur l'employabilité des salariés.

Respecter le délai de **24 mois** pour la mise en œuvre et transmettre la documentation complète à l'ADEM sous peine de forclusion (art. L.514-9).

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.514-1</u> à <u>L.514-10</u> (loi du 19 juin 2025)	Programme GPEC — cadre légal complet en vigueur, issu de la refonte du dispositif antérieur (loi du 22 juin 1999, modifiée par la loi du 30 juillet 2021, et RGD du 22 janvier 2009)
Art. <u>L.514-2</u>	Conditions d'éligibilité de l'entreprise et procédure de demande auprès de l' <u>ADEM</u>
Art. <u>L.514-3</u>	Agrément des consultants et entreprises de conseil
Art. <u>L.514-5</u>	Consultation obligatoire de la délégation du personnel (sous peine d'irrecevabilité)
Art. <u>L.514-7</u> et <u>L.514-8</u>	Participation financière du Fonds pour l'emploi (frais de conseil et frais directs de formation)
Art. <u>L.514-9</u>	Non-cumul des aides GPEC avec d'autres aides publiques à la formation
Art. <u>L.414-3</u> et <u>L.414-9</u>	Droit d'information/consultation et décision d'un commun accord (entreprises 150+ salariés)

Le programme GPEC luxembourgeois est **distinct** des dispositifs français : il privilégie une **approche préventive** face aux mutations économiques, impose la **consultation obligatoire** de la délégation du personnel sous peine d'irrecevabilité du dossier, et les cofinancements accordés par le **Fonds pour l'emploi** ne sont pas cumulables avec d'autres aides publiques à la 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.