

Existe-t-il une obligation légale de formation continue pour les entreprises au Luxembourg ?

Réponse courte

Non, il n'existe **pas d'obligation légale spécifique** de formation continue pour les entreprises au Luxembourg. Contrairement à l'obligation générale de formation (adaptation au poste, sécurité), la **formation continue** relève de la **politique RH volontaire** de l'entreprise.

Cependant, l'État luxembourgeois encourage fortement cette démarche via un **système de cofinancement** attractif (jusqu'à 35% des coûts) prévu aux articles [L.542-7](#) à [L.542-16](#) du Code du travail. L'employeur qui met en place un **plan de formation** peut bénéficier d'aides publiques substantielles, notamment pour l'adaptation, le recyclage et la promotion professionnelle des salariés.

Définition

La **formation professionnelle continue** comprend toutes les activités de formation s'adressant aux salariés du secteur privé et ayant pour objet l'**adaptation des qualifications**, le **recyclage professionnel** ou la **promotion** par la préparation à des tâches plus exigeantes ou à plus grande responsabilité.

Elle se distingue de l'**obligation générale de formation** (article [L.312-8](#)) qui impose la formation en matière de sécurité et de santé au travail. La formation continue est une démarche **volontaire** soutenue financièrement par l'État.

Questions fréquentes

Comment l'État encourage-t-il la formation continue au Luxembourg sans la rendre obligatoire ?

L'État luxembourgeois soutient la formation continue via un cofinancement de 20% des coûts (35% pour les salariés sans diplôme ou de plus de 45 ans), accessible aux entreprises qui établissent un plan de formation volontaire. Ce dispositif est encadré aux articles [L.542-7](#) à [L.542-16](#) du Code du travail.

Existe-t-il une obligation légale de formation continue pour les entreprises au Luxembourg ?

Non, il n'existe pas d'obligation légale spécifique de formation continue au Luxembourg ; cette démarche relève de la politique RH volontaire de l'entreprise. L'État encourage toutefois fortement cette pratique via un système de cofinancement attractif pouvant couvrir jusqu'à 35% des coûts.

Faut-il consulter la délégation du personnel avant de mettre en place un plan de formation continue ?

Oui, pour les entreprises d'au moins 15 salariés, le plan de formation doit être soumis pour avis à la délégation du personnel conformément à l'article [L.542-9](#) du Code du travail. Pour les entreprises de moins de 15 salariés, une simple information des salariés suffit.

La formation professionnelle continue est-elle obligatoire au Luxembourg ?

Non, contrairement à l'obligation générale de formation en matière de sécurité (art. [L.312-8](#)), la formation professionnelle continue est une démarche volontaire au Luxembourg. Aucune sanction ne s'applique à l'employeur qui n'établit pas de plan de formation continue.

Les entreprises luxembourgeoises peuvent-elles obtenir une aide financière pour la formation continue ?

Oui, l'État luxembourgeois propose un système de cofinancement des formations professionnelles continues (art. L.542-7 à L.542-16) couvrant de 20% à 35% des coûts selon le profil des salariés. Les entreprises disposant d'un plan de formation peuvent en bénéficier après consultation de la délégation du personnel.

Quelle est la différence entre obligation de formation et formation continue au Luxembourg ?

L'obligation de formation (art. L.312-8) concerne la sécurité et santé au travail et est imposée à tous les employeurs sous peine de sanctions. La formation continue, en revanche, est volontaire et soutenue financièrement par l'État sans obligation légale minimale.

Conditions d'exercice

Les conditions d'accès à la formation continue et au dispositif de cofinancement sont récapitulées dans le tableau suivant.

Paramètre	Détail
Secteur concerné	Secteur privé uniquement, toutes entreprises confondues, sans obligation légale minimale
Bénéficiaires	Salariés affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise, liés par contrat de travail à une entreprise légalement établie au Grand-Duché
Exclusions	Formations continues à caractère obligatoire pour professions réglementées ; formations sécurité obligatoires ; secteur public
Accès à la formation	Par convention collective ou plan de formation volontaire de l'entreprise (article L.542-9)

Modalités pratiques

Les modalités d'organisation et de cofinancement de la formation continue volontaire sont détaillées dans le tableau ci-dessous.

Modalité	Détail
Plan de formation	Soumission pour avis à la délégation du personnel (?15 salariés) ; information des salariés (<15 salariés) ; aucun quota d'heures minimum imposé
Temps de formation	50% minimum pendant l'horaire normal pour bénéficier du cofinancement ; formation pendant heures normales = temps de travail effectif rémunéré ; formation hors horaires = droit à 50% de congé de compensation ou indemnité
Cofinancement de base	20% des coûts (participation de base)
Cofinancement majoré	35% des coûts pour salariés sans diplôme reconnu ou >45 ans
Plafonds selon taille	20% masse salariale (1-9 salariés) ; 3% (10-249 salariés) ; 2% (+249 salariés)

Pratiques et recommandations

Élaborer un plan de formation volontaire pour bénéficier du cofinancement étatique attractif et améliorer l'attractivité employeur : il s'agit de la démarche la plus efficace pour optimiser l'investissement formation.

Structurer la démarche de manière optimale en procédant à une évaluation des besoins via entretiens professionnels, en élaborant un plan de formation respectant les critères INFPC, en recourant à des organismes agréés et en assurant la traçabilité des actions par attestations et certificats.

Consulter obligatoirement la délégation du personnel pour avis sur le plan de formation avant mise en œuvre, conformément à l'article [L.542-9](#) du Code du travail.

Prioriser les formations les plus valorisantes : adaptation aux nouvelles technologies, recyclage professionnel, montée en compétences, et formations certifiantes ou qualifiantes, qui maximisent l'impact du cofinancement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.542-7 à L.542-16	Soutien et développement de la formation continue (cofinancement)
Art. L.542-9	Accès à la formation par convention collective ou plan de formation
Art. L.542-10	Modalités de temps et compensation
Art. L.542-11	Conditions de cofinancement
Art. L.312-8	Obligation légale de formation en matière de sécurité et de santé au travail — à distinguer de la formation continue
Loi du 22 juin 1999	Soutien et développement de la formation professionnelle continue

Ne pas confondre l'obligation légale de formation en matière de sécurité (art. [L.312-8](#)) avec la formation continue (démarche volontaire soutenue financièrement). L'absence de plan de formation continue n'expose pas l'employeur à des sanctions, contrairement au non-respect des obligations de formation liées à la sécurité et à la santé au travail.

Voir aussi

- [Obligations légales de formation en tant qu'employeur](#)
- [Formations obligatoires à assurer aux salariés](#)
- [L'obligation de formation selon le type de contrat](#)
- [Sanctions pour défaut de 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.