Comment recourir à un organisme externe de formation au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, l'entreprise luxembourgeoise peut **librement recourir à un organisme externe de formation** pour ses salariés. Ce choix est encadré par le Code du travail et la législation sur la **formation professionnelle continue**.

L'organisme externe doit disposer d'une **autorisation d'établissement** délivrée par le ministre ayant le Droit d'établissement dans ses attributions si la formation est dispensée à des tiers en dehors de l'entreprise. Pour bénéficier du **cofinancement public** (aide de 15% à 35%), l'organisme doit être **agréé** et reconnu par les autorités luxembourgeoises.

L'entreprise doit **consulter la délégation du personnel** lors de l'élaboration du plan de formation, s'assurer que les formations respectent les règles de **non-discrimination** et **maintenir les droits sociaux** des salariés pendant la formation. La demande de cofinancement doit être transmise à l'**INFPC** dans les 5 mois suivant la clôture de l'exercice.

Définition

Le **recours à un organisme externe de formation** consiste pour une entreprise à confier à une entité tierce spécialisée la conception, l'animation ou la réalisation d'**actions de formation professionnelle** destinées à ses salariés. Ces organismes peuvent être des sociétés privées de formation agréées, des chambres professionnelles, des établissements publics de formation, des associations spécialisées disposant d'une autorisation, ou des organismes européens reconnus.

Les formations peuvent être proposées **sur catalogue**, **sur mesure**, en **présentiel**, à **distance** ou en **e-learning**, selon les besoins identifiés dans le plan de formation de l'entreprise.

Questions fréquentes

Comment recourir à un organisme externe de formation au Luxembourg ?

Une entreprise peut librement recourir à un organisme externe, qui doit disposer d'une autorisation d'établissement si la formation est dispensée à des tiers hors de l'entreprise. Pour bénéficier du cofinancement public (15% à 35%), l'organisme doit être agréé et reconnu par les autorités luxembourgeoises.

Faut-il consulter la délégation du personnel avant de faire appel à un formateur externe au Luxembourg ?

Oui, la délégation du personnel doit être obligatoirement consultée lors de l'élaboration du plan de formation pour les entreprises de plus de 15 salariés. Une information régulière sur les actions menées et une note d'évaluation doivent également être fournis.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Les droits sociaux des salariés sont-ils maintenus lors d'une formation externe au Luxembourg ?

Oui, l'employeur doit maintenir les droits sociaux des salariés pendant toute la durée de la formation, y compris la rémunération si la formation a lieu pendant les heures de travail. En cas de formation hors horaires, le salarié a droit à 50% de congé de compensation ou une indemnité équivalente.

Quelles précautions prendre lors de la sélection d'un organisme de formation externe au Luxembourg ?

Il faut vérifier l'autorisation d'établissement et l'agrément de l'organisme, évaluer sa qualité pédagogique et établir un contrat précisant les objectifs, la durée, les modalités d'évaluation et les clauses RGPD. L'absence d'agrément peut compromettre l'éligibilité au cofinancement public.

Quels documents sont nécessaires pour obtenir le cofinancement d'une formation externe au Luxembourg ?

L'entreprise doit fournir la liste nominative des participants, les justificatifs de présence, les preuves de paiement et le programme détaillé de la formation. La demande de cofinancement doit être transmise à l'INFPC dans les 5 mois suivant la clôture de l'exercice (au plus tard le 31 mai).

Un organisme de formation étranger peut-il intervenir au Luxembourg ?

Oui, les organismes de l'UE disposant d'une autorisation dans leur pays d'origine bénéficient d'exemptions d'autorisation d'établissement. Les organismes non européens doivent en revanche obtenir une autorisation d'établissement délivrée par le ministre ayant le Droit d'établissement dans ses attributions.

Conditions d’exercice

Les conditions encadrant le recours à un organisme externe de formation sont présentées dans le tableau suivant.

Obligation	Contenu
Respect du Code du travail	Articles L.542-1 et suivants ; conformité à la législation sur la formation professionnelle continue
Consultation	Consultation obligatoire de la délégation du personnel pour le plan de formation
Non-discrimination	Respect des règles d'égalité de traitement
Autorisation d'établissement	Obligatoire si la formation est dispensée à des tiers hors de l'entreprise (art. L.542-8)
Agrément	Spécifique pour bénéficier du cofinancement public
Exemptions	Organismes de formation UE avec autorisation dans le pays d'origine ; entreprises fournisseurs de matériel dispensant une formation liée ; prestataires agréés par le ministère de la Santé

Modalités pratiques

Les modalités de sélection, de contractualisation et d'organisation pratique sont récapitulées dans le tableau ci-après.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Étape	Contenu
Cahier des charges	Préciser : objectifs pédagogiques, public cible, durée, contenu, modalités d'évaluation
Vérification	Contrôle de l'autorisation/agrément de l'organisme et évaluation de la qualité pédagogique
Contrat de prestation	Conditions financières, responsabilités respectives, confidentialité, modalités de report/annulation, clauses RGPD
Organisation	Information des salariés concernés ; accord des salariés si formation hors temps de travail ; maintien des droits sociaux
Traçabilité	Conservation des attestations de participation et certificats
Cofinancement	Transmission des informations nécessaires à l'organisme ; liste nominative des participants ; justificatifs de présence et preuves de paiement

Pratiques et recommandations

Sélectionner des organismes agréés disposant d'une expérience avérée dans le secteur d'activité, avec une reconnaissance officielle, des formateurs qualifiés et une pédagogie adaptée aux adultes.

Assurer la traçabilité complète des actions de formation (registre, attestations, évaluations), intégrer les compétences acquises dans les parcours professionnels, et évaluer l'efficacité de la formation (satisfaction, transfert des acquis).

Optimiser le cofinancement en planifiant les formations pour maximiser l'aide publique (15% à 35% selon profil des participants), en respectant les plafonds d'investissement selon la taille de l'entreprise, et en transmettant les dossiers dans les délais à l'INFPC (31 mai maximum).

Consulter le personnel : l'avis de la délégation du personnel sur le plan de formation est obligatoire pour les entreprises de plus de 15 salariés, avec une note d'évaluation et une information régulière sur les actions menées.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.542-1 et suivants	Formation professionnelle continue
Art. L.542-8	Autorisation d'exercer l'activité de formation
Art. L.542-9	Accès à la formation et plan de formation
Art. L.542-11	Demande de cofinancement
Art. L.414-3	Consultation de la délégation du personnel
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Réforme de la formation professionnelle continue
Règlement grand-ducal modifié du 22 janvier 2009	Exécution des dispositions sur la formation professionnelle continue
Loi du 1er août 2018	Protection des données personnelles (RGPD)

Vérifiez systématiquement l'autorisation d'établissement et l'agrément de l'organisme externe si la formation doit bénéficier du cofinancement public ou d'une reconnaissance officielle, afin d'éviter tout refus d'aide ou contestation ultérieure. L'absence d'agrément peut compromettre l'éligibilité au dispositif de cofinancement public.

Voir aussi

- Obligations légales de formation de l'employeur
- Qu'est-ce qu'un plan de formation d'entreprise ?
- Critères pour qu'un organisme de formation soit agréé
- Formalisation écrite des formations internes

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.