

Quelle est la valeur juridique d'une attestation de formation ?

Réponse courte

L'attestation de formation a une **valeur juridique limitée** : elle atteste uniquement de la participation effective du salarié à une action de formation professionnelle, sans constituer un diplôme ni une certification professionnelle reconnue par l'État. Elle sert de **commencement de preuve** de l'assiduité à la formation, mais ne préjuge pas du niveau de compétence atteint ni de la reconnaissance d'une qualification professionnelle.

Sa délivrance est **obligatoire** dans le cadre de la formation professionnelle continue au Luxembourg, notamment pour les formations financées ou cofinancées par l'État. Elle constitue une **pièce justificative indispensable** pour l'obtention de subventions ou lors de contrôles administratifs, mais n'ouvre aucun droit automatique à une promotion ou à une modification du contrat de travail.

Définition

L'**attestation de formation** est un document écrit délivré par un organisme de formation ou par l'employeur, certifiant qu'un salarié a effectivement suivi une action de formation professionnelle. Elle mentionne généralement l'intitulé de la formation, la durée, les dates de réalisation, l'identité du bénéficiaire et, le cas échéant, les compétences ou connaissances visées.

L'attestation de formation ne constitue ni un diplôme ni une **certification professionnelle** reconnue par l'État. Elle atteste uniquement de la participation effective à la formation, sans préjuger du niveau de compétence atteint par le salarié.

Questions fréquentes

L'attestation de formation peut-elle être remise par voie électronique au Luxembourg ?

Oui, l'attestation peut être remise en main propre ou par voie électronique sécurisée, dans le respect du RGPD. L'employeur doit s'assurer de l'authenticité des attestations en vérifiant l'identité de l'organisme émetteur, et conserver les preuves de remise dans le dossier du salarié.

L'employeur doit-il vérifier l'authenticité des attestations de formation de ses salariés au Luxembourg ?

Oui, l'employeur a la responsabilité de vérifier l'authenticité des attestations en contrôlant l'identité de l'organisme émetteur. Un format standardisé des attestations au sein de l'entreprise est recommandé pour garantir leur conformité, leur traçabilité et leur archivage sécurisé.

Quelle est la portée probatoire d'une attestation de formation en cas de litige au Luxembourg ?

Selon la jurisprudence nationale, l'attestation constitue un commencement de preuve de la participation effective à la formation, sans valeur de certification professionnelle. Elle peut être exigée lors de contrôles de l'Inspection du travail et des mines, mais sa valeur probante reste limitée à la réalité de l'assiduité.

Quelle est la valeur juridique d'une attestation de formation au Luxembourg ?

L'attestation de formation a une valeur juridique limitée : elle atteste uniquement de la participation effective du salarié à la formation, sans constituer un diplôme ni une certification professionnelle reconnue. Elle sert de commencement de preuve de l'assiduité, mais n'ouvre aucun droit automatique à une promotion ou à une modification du contrat de travail.

Une attestation de formation est-elle équivalente à un diplôme au Luxembourg ?

Non, l'attestation de formation est distincte d'un diplôme ou d'une certification professionnelle reconnue par l'État. Elle certifie uniquement la participation effective à une formation, sans préjuger du niveau de compétence atteint par le salarié.

Une attestation de formation peut-elle servir de justificatif pour une aide publique au Luxembourg ?

Oui, l'attestation constitue une pièce justificative indispensable pour l'obtention de subventions ou lors de contrôles administratifs liés au cofinancement public. Sa délivrance est obligatoire dans le cadre des formations professionnelles continues financées ou cofinancées par l'État (art. L.542-9).

Conditions d'exercice

Les conditions d'obligation et les limites de l'attestation de formation sont présentées dans le tableau suivant.

Paramètre	Contenu
Obligation	Obligatoire pour toute action de formation professionnelle continue organisée dans le cadre du Code du travail luxembourgeois, notamment lors de formations financées par l'État
Mentions minimales	Identité du participant, titre de la formation, dates, durée et identité de l'organisme formateur (art. L.542-9)
Moment de délivrance	À l'issue de la formation, indépendamment de la réussite à une éventuelle évaluation
Valeur probante	Commencement de preuve de l'assiduité à la formation, sans préjuger du niveau de compétence atteint
Absence de droit automatique	N'ouvre aucun droit automatique à une promotion ou à une modification du contrat de travail

Modalités pratiques

Les modalités de remise, de conservation et d'utilisation de l'attestation sont détaillées dans le tableau ci-après.

Modalité	Contenu
Mode de remise	En main propre ou par voie électronique sécurisée, dans le respect du RGPD
Conservation par le salarié	Document à conserver car peut être exigé par l'employeur pour la gestion des compétences
Cofinancement public	Constitue une pièce justificative indispensable pour l'obtention de subventions ou d'aides à la formation
Vérification	L'employeur doit s'assurer de l'authenticité de l'attestation en vérifiant l'identité de l'organisme émetteur
Contrôle <u>ITM</u>	Peut être exigée lors de contrôles de l'Inspection du travail et des mines

Pratiques et recommandations

Standardiser le format des attestations de formation au sein de l'entreprise afin de garantir leur conformité, leur traçabilité et leur archivage sécurisé.

Sensibiliser les salariés à l'importance de conserver ces documents, qui peuvent être requis lors de contrôles de l'ITM ou pour justifier de l'acquisition de compétences dans le cadre d'une évolution professionnelle.

Utiliser l'attestation avec discernement dans la gestion des compétences : elle constitue un élément de preuve de la participation, mais sa valeur probante reste limitée à la réalité de l'assiduité, sans préjuger du niveau de compétence atteint.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.542-1</u> à <u>L.542-9</u>	Formation professionnelle continue
Art. <u>L.414-3</u>	Égalité de traitement et non-discrimination en matière de formation
Art. <u>L.261-1</u> et suivants	Protection des données à caractère personnel dans le cadre de la gestion RH
Jurisprudence nationale	L'attestation est considérée comme commencement de preuve de la participation, sans valeur de certification professionnelle
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Protection des données

L'attestation de formation ne remplace ni un diplôme ni une certification professionnelle reconnue. Elle doit être utilisée avec discernement dans la gestion des compétences et la valorisation des parcours professionnels, et ne confère aucun droit automatique à une promotion ou à une modification du contrat de travail.

Voir aussi

- [Attestation obligatoire après une formation ?](#)
- [Obligations légales de formation de l'employeur](#)
- [Qu'est-ce qu'un plan de formation d'entreprise ?](#)
- [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.