

Existe-t-il un dispositif équivalent au Compte Personnel de Formation (CPF) au Luxembourg ?

Réponse courte

Il n'existe pas au Luxembourg de dispositif identique au Compte Personnel de Formation (CPF) français. Le système luxembourgeois repose principalement sur la **formation professionnelle continue**, avec comme principal outil individuel le **congé individuel de formation**.

Le congé individuel de formation permet à un salarié de s'absenter pour suivre une formation agréée, sans perte de rémunération, dans la limite de **80 jours ouvrables** sur l'ensemble de la carrière. Ce dispositif n'est pas cumulatif ni transférable comme le CPF, et son accès est soumis à l'accord de l'employeur, sauf motif organisationnel justifié.

Définition

Le Luxembourg ne dispose pas d'un dispositif identique au Compte Personnel de Formation (CPF) français. Le système luxembourgeois privilégie la **formation professionnelle continue**, qui permet aux salariés d'acquérir et de développer des compétences tout au long de leur vie professionnelle. Cette formation est encadrée par le Code du travail et s'appuie sur des dispositifs collectifs et individuels, dont le principal est le congé individuel de formation.

La formation professionnelle continue vise à favoriser l'adaptation des salariés aux évolutions du marché du travail et à soutenir leur employabilité. Elle s'adresse à l'ensemble des salariés, indépendamment de leur secteur d'activité ou de la taille de l'entreprise.

Questions fréquentes

Comment fonctionne le congé individuel de formation au Luxembourg ?

Le congé individuel de formation permet au salarié de s'absenter de son poste pour suivre une formation agréée sans perte de rémunération, dans la limite de 80 jours ouvrables sur l'ensemble de la carrière. La demande doit être adressée à l'INFPC au moins deux mois avant le début de la formation, avec une ancienneté minimale de six mois auprès de l'employeur. L'employeur peut refuser uniquement pour des raisons organisationnelles sérieuses motivées par écrit.

Comment un responsable RH doit-il informer les salariés de leurs droits en matière de formation continue ?

Il est essentiel d'informer régulièrement les salariés sur leurs droits en matière de formation et sur les modalités de prise en charge disponibles, notamment le congé individuel de formation. Cette information doit être accompagnée d'une documentation claire des demandes, des refus et des formations suivies pour garantir la conformité aux obligations légales. L'intégration de la formation continue dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en concertation avec la délégation du personnel, est également recommandée.

Existe-t-il un équivalent du Compte Personnel de Formation (CPF) français au Luxembourg ?

Il n'existe pas au Luxembourg de dispositif identique au CPF français. Le principal outil individuel disponible est le congé individuel de formation, qui permet à un salarié de s'absenter pour suivre une formation agréée sans perte de rémunération. Ce dispositif n'est pas cumulatif ni transférable comme le CPF, et son accès est limité à 80 jours ouvrables sur l'ensemble de la carrière.

Les entreprises luxembourgeoises peuvent-elles bénéficier d'un cofinancement pour les plans de formation collectifs ?

Oui, les entreprises peuvent bénéficier d'un cofinancement public pour les plans de formation collectifs, sous réserve de respecter les critères d'éligibilité prévus par la loi modifiée du 19 décembre 2008 et ses règlements d'application. Ce cofinancement est géré par l'INFPC et concerne les formations continues visant l'adaptation, le maintien ou le développement des compétences. La traçabilité des formations suivies et des demandes de congé doit être assurée par l'employeur.

Quelles sont les conditions pour accéder au congé individuel de formation au Luxembourg ?

Pour accéder au congé individuel de formation, le salarié doit être lié par un contrat de travail luxembourgeois (CDI ou CDD, temps plein ou partiel), justifier d'une ancienneté minimale de six mois et choisir une formation agréée selon les critères du ministère compétent. Le quota est limité à 80 jours ouvrables sur la carrière, et l'accord de l'employeur est requis sauf motif organisationnel dûment justifié. Les droits s'exercent dans le respect de la non-discrimination.

Conditions d'exercice

Tout salarié lié par un contrat de travail luxembourgeois, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, peut accéder à la formation professionnelle continue. Les conditions d'accès au congé individuel de formation sont les suivantes :

Condition	Détail
Contrat de travail luxembourgeois	CDI, CDD, temps plein ou partiel
Ancienneté minimale	Six mois auprès de l'employeur
Quota de jours	Maximum 80 jours ouvrables sur l'ensemble de la carrière
Formation agréée	Doit être reconnue ou agréée selon les critères du ministère compétent
Accord de l'employeur	Requis, sauf motif organisationnel dûment justifié
Égalité de traitement	Droits exercés dans le respect de la non-discrimination (article L.251-1 et suivants)

Modalités pratiques

Le congé individuel de formation fonctionne selon les modalités suivantes au Luxembourg.

Label	Détail
Plafond de jours	Maximum 80 jours ouvrables sur l'ensemble de la carrière, sans perte de rémunération
Dépôt de la demande	La demande doit être adressée à l'INFPC au moins deux mois avant le début de la formation
Refus de l'employeur	L'employeur peut refuser uniquement pour des raisons organisationnelles sérieuses, qu'il doit motiver par écrit
Cofinancement collectif	Les entreprises peuvent bénéficier d'un cofinancement public pour les plans de formation collectifs, sous réserve des critères de la loi modifiée du 19 décembre 2008
Traçabilité	L'employeur assure la traçabilité des formations suivies et des demandes de congé

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux responsables RH d'**intégrer la formation continue** dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et d'**établir un plan de formation annuel** en concertation avec la délégation du personnel. L'information régulière des salariés sur leurs droits en matière de formation et sur les modalités de prise en charge est essentielle pour garantir l'égalité d'accès.

La **documentation des demandes**, des refus et des formations suivies doit être conservée pour assurer la conformité avec les obligations légales et faciliter le contrôle des autorités compétentes. Il est conseillé d'**anticiper les besoins en compétences** et de sensibiliser les salariés à l'importance de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles <u>L.542-1</u> et suivants du Code du travail	Formation professionnelle continue et congé individuel de formation
Article <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Article <u>L.414-3</u> du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Formation professionnelle continue, cofinancement
Jurisprudence nationale	Motivation du refus de congé individuel de formation

Le congé individuel de formation est le seul dispositif individuel permettant à un salarié de s'absenter pour se former au Luxembourg. Il n'existe pas de compte personnel de formation cumulatif ou transférable. Le respect des délais de procédure et la motivation écrite des refus sont essentiels pour garantir l'accès effectif à ce droit.

Voir aussi

- [Qu'est-ce que le congé individuel de formation ?](#)
- [Droit individuel à la formation au Luxembourg](#)
- [Travailleurs frontaliers et droit au congé de formation](#)
- [Les frais de formation sont-ils remboursés par l'État ?](#)

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.