Quelle reconnaissance pour les formations suivies à l'étranger ?

Réponse courte

La reconnaissance des formations suivies à l'étranger au Luxembourg dépend du type de profession visée. Pour les **professions réglementées**, une reconnaissance officielle par le ministère compétent est obligatoire avant toute prise de fonction, sur la base d'un dossier comprenant les diplômes, programmes, relevés de notes et, si nécessaire, attestations d'expérience, accompagnés de traductions certifiées. Pour les **professions non réglementées**, l'employeur apprécie librement la pertinence de la formation étrangère, sous réserve de respecter l'**égalité de traitement** et la **non-discrimination**, et peut solliciter l'avis du Centre ENIC-NARIC Luxembourg à titre informatif.

L'employeur doit systématiquement **vérifier l'authenticité** des diplômes étrangers, privilégier les établissements reconnus dans le pays d'origine et **documenter toutes les décisions** prises en matière de reconnaissance pour garantir la traçabilité et la conformité légale. Toute valorisation interne (classification, rémunération, évolution de carrière) doit être cohérente avec les conventions collectives et la grille de classification interne, et respecter les obligations de transparence et d'égalité de traitement.

Définition

La reconnaissance des formations suivies à l'étranger correspond à la procédure par laquelle un employeur ou une autorité luxembourgeoise évalue la validité, l'équivalence ou la valeur professionnelle d'une formation achevée hors du territoire luxembourgeois. Cette démarche concerne les diplômes, certificats, attestations ou autres preuves de formation délivrés par des établissements étrangers, dans le but de permettre l'accès à un emploi, l'exercice d'une **profession réglementée** ou la valorisation des compétences dans le cadre du contrat de travail.

Elle vise à garantir que les qualifications acquises à l'étranger répondent aux exigences professionnelles, réglementaires ou conventionnelles applicables au Luxembourg. La reconnaissance peut être **formelle** (décision administrative) ou **informelle** (appréciation par l'employeur), selon la nature du poste et la réglementation sectorielle.

Questions fréquentes

À quoi sert le Centre ENIC-NARIC Luxembourg ?

Le Centre ENIC-NARIC Luxembourg délivre des attestations de comparabilité ou d'équivalence des formations étrangères à titre informatif, ce qui peut aider l'employeur en cas de doute sur l'équivalence d'une formation pour une profession non réglementée. Cet avis n'est pas contraignant pour l'employeur, mais constitue une référence utile pour objectiver la décision de reconnaissance. Son recours est recommandé pour garantir la transparence et l'égalité de traitement dans le processus d'évaluation des qualifications étrangères.

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

Comment intégrer les formations étrangères dans le plan de formation interne d'une entreprise ?

La prise en compte des formations continues suivies à l'étranger dans le plan de formation interne doit être prévue par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur, en conformité avec les dispositions du Code du travail relatives à la formation professionnelle continue. L'employeur doit conserver une documentation complète des décisions prises et garantir un encadrement humain lors de l'évaluation des qualifications étrangères. Il est également recommandé de vérifier systématiquement l'authenticité des formations et de privilégier les établissements reconnus dans leur pays d'origine.

Comment les formations suivies à l'étranger sont-elles reconnues au Luxembourg ?

La reconnaissance dépend du type de profession visée : pour les professions réglementées, une reconnaissance officielle par le ministère compétent est obligatoire avant toute prise de fonction, sur la base d'un dossier comprenant diplômes, programmes et relevés de notes avec traductions certifiées. Pour les professions non réglementées, l'employeur apprécie librement la pertinence de la formation étrangère, sous réserve de respecter l'égalité de traitement et la non-discrimination. L'employeur doit systématiquement vérifier l'authenticité des diplômes étrangers et documenter toutes les décisions prises.

L'employeur peut-il valoriser une formation étrangère dans la classification salariale d'un salarié ?

Oui, l'employeur peut prendre en compte les formations étrangères pour la valorisation interne du salarié, notamment en termes de classification, de rémunération ou d'évolution de carrière. Cette valorisation doit être cohérente avec les conventions collectives applicables et la grille de classification interne. Toute décision doit être documentée pour garantir la transparence, la traçabilité et l'égalité de traitement entre titulaires de diplômes luxembourgeois et étrangers.

Quelle démarche suivre pour faire reconnaître un diplôme étranger pour une profession réglementée au Luxembourg ?

Pour les professions réglementées, le salarié ou le candidat doit adresser une demande formelle au ministère de tutelle compétent, avec le diplôme, le programme détaillé, les relevés de notes et, si nécessaire, une attestation d'expérience professionnelle. Le ministère statue par décision motivée susceptible de recours administratif, et les délais de traitement peuvent excéder trois mois. Les documents étrangers doivent être traduits en français, allemand ou luxembourgeois, sauf dispense expresse.

Quels risques encourt un employeur qui ne respecte pas l'égalité de traitement entre diplômes luxembourgeois et étrangers ?

Un employeur qui traite différemment des candidats ou salariés titulaires de diplômes étrangers par rapport à ceux titulaires de diplômes luxembourgeois, sans justification objective, s'expose à des sanctions pour discrimination. L'article L. 251-1 du Code du travail interdit toute discrimination fondée sur la nationalité ou l'origine dans l'accès à l'emploi et aux conditions de travail. Il est donc essentiel de documenter et de justifier objectivement toute décision relative à la reconnaissance des qualifications étrangères.

Conditions d’exercice

La reconnaissance des formations étrangères dépend du type de formation et de l'objectif poursuivi. Les conditions applicables sont les suivantes :

Condition	Détail
Professions réglementées	Reconnaissance officielle obligatoire par le ministère compétent avant toute prise de fonction (loi modifiée du 28 octobre 2016)
Professions non réglementées	Marge d'appréciation de l'employeur, sous réserve d'égalité de traitement et de non-discrimination (article L.251-1)
Établissements d'origine	Les formations doivent être achevées dans des établissements légalement reconnus dans le pays d'origine
Traduction des documents	Traduction en français, allemand ou luxembourgeois exigée, sauf dispense expresse
Traçabilité	L'employeur doit garantir la traçabilité des décisions en matière de reconnaissance

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

Modalités pratiques

La procédure de reconnaissance varie selon la nature de la profession visée et la finalité poursuivie.

Label	Détail
Professions réglementées — dossier	Demande formelle au ministère de tutelle compétent ; le dossier comprend diplôme, programme détaillé, relevés de notes et, le cas échéant, attestation d'expérience
Professions réglementées — décision	Le ministère statue par décision motivée, susceptible de recours administratif
Professions non réglementées	L'employeur apprécie librement la pertinence de la formation ; il peut exiger des justificatifs et solliciter le Centre ENIC-NARIC Luxembourg pour un avis informatif
Valorisation interne	L'employeur peut prendre en compte les formations étrangères pour la classification, la rémunération ou l'évolution de carrière, en cohérence avec les conventions collectives
Traçabilité et égalité	Toute décision doit être documentée pour garantir la transparence, la traçabilité et l'égalité de traitement

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **vérifier systématiquement l'authenticité** des diplômes étrangers et de privilégier les formations délivrées par des établissements reconnus dans le pays d'origine. Pour les professions réglementées, il convient d'**anticiper les délais de traitement** des demandes de reconnaissance, qui peuvent excéder trois mois.

En cas de doute sur l'équivalence d'une formation, l'**avis du Centre ENIC-NARIC Luxembourg** constitue une référence utile, bien que non contraignante pour l'employeur. Les employeurs doivent veiller à l'**égalité de traitement** entre candidats ou salariés titulaires de diplômes luxembourgeois et étrangers, sous peine de sanction pour discrimination.

Pour les formations continues suivies à l'étranger, leur **prise en compte dans le plan de formation interne** doit être prévue par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur, en conformité avec les dispositions du Code du travail relatives à la formation professionnelle continue. Il est également conseillé de conserver une documentation complète des décisions et de garantir l'encadrement humain lors de l'évaluation des qualifications étrangères.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 28 octobre 2016	Reconnaissance des qualifications professionnelles
Loi modifiée du 19 juin 2009	Organisation de l'enseignement supérieur
Règlements grand-ducaux sectoriels	Reconnaissance des qualifications pour les professions réglementées
Article L.251-1 du Code du travail	Non-discrimination générale (âge, handicap, religion, etc.)
Articles L.542-1 à L.542-7 du Code du travail	Formation professionnelle continue
Articles L.415-1 et suivants du Code du travail	Obligations générales de l'employeur
Recours administratif	Contentieux administratif contre les décisions de non-reconnaissance

Avant toute embauche ou promotion fondée sur une formation étrangère, il est conseillé de vérifier la conformité de la reconnaissance auprès de l'autorité compétente ou du Centre ENIC-NARIC Luxembourg afin d'éviter tout litige ultérieur sur la validité des qualifications. L'employeur doit également documenter toute décision relative à la reconnaissance pour garantir la traçabilité, l'égalité de traitement et la conformité aux obligations légales, notamment en matière d'encadrement humain et de non-discrimination.

Voir aussi

- Comment recourir à un organisme externe de formation ?
- Critères pour qu'un organisme de formation soit agréé
- Obligations légales de formation de l'employeur
- Formations pour salariés étrangers ou expatriés

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.