

Une entreprise peut-elle créer une académie interne de formation ?

Réponse courte

Une entreprise peut créer une **académie interne de formation** au Luxembourg, sans formalité particulière, à condition de respecter les dispositions du Code du travail relatives à la **formation professionnelle continue**. Cette académie n'a pas de personnalité juridique propre et ne peut délivrer de **diplômes reconnus par l'État**, sauf en partenariat avec un organisme agréé.

L'organisation, le contenu et le calendrier des formations sont définis librement par l'entreprise, qui doit garantir la qualité des enseignements, l'**égalité d'accès** pour tous les salariés et la conformité aux obligations légales, notamment en matière de santé et sécurité au travail. Les formations obligatoires doivent être documentées et les attestations conservées.

L'entreprise doit également tenir un **registre des formations**, consulter les représentants du personnel et respecter la législation sur la protection des données. Pour obtenir un **cofinancement public**, elle doit suivre les procédures de déclaration auprès de l'INFPC.

Définition

Une **académie interne de formation** désigne une structure organisée par l'employeur, au sein de l'entreprise, ayant pour objet la conception, la gestion et la délivrance de **formations professionnelles** à destination de ses salariés. Cette entité peut proposer des formations obligatoires ou facultatives, en lien direct avec les **besoins opérationnels**, l'évolution des compétences ou l'intégration de nouveaux collaborateurs. L'académie interne n'a pas de personnalité juridique distincte de l'entreprise et n'est pas assimilée à un **organisme de formation externe agréé**.

Questions fréquentes

Comment obtenir un cofinancement public pour les formations dispensées par une académie interne ?

Pour bénéficier d'un cofinancement public, l'entreprise doit suivre les procédures de déclaration et de demande auprès de l'INFPC, conformément à la loi modifiée du 19 décembre 2008. Les formations doivent respecter les critères d'éligibilité et faire l'objet d'une traçabilité rigoureuse.

Faut-il informer la délégation du personnel lors de la création d'une académie interne de formation ?

Oui, l'implication des représentants du personnel dans la définition du plan de formation est recommandée, conformément aux obligations d'information et de consultation (art. L. 414-3 et L. 414-4). Cette démarche favorise l'adhésion des salariés et garantit la conformité avec le droit du travail.

Les formateurs internes d'une académie d'entreprise doivent-ils avoir des qualifications particulières ?

Oui, les formateurs internes doivent disposer des compétences requises pour assurer la qualité des enseignements. L'entreprise définit librement les modalités de sélection, mais la qualité des formateurs est une condition nécessaire pour que les formations soient reconnues et éventuellement éligibles au cofinancement.

Les formations hors temps de travail dispensées par une académie interne sont-elles autorisées ?

Les formations peuvent se dérouler pendant ou hors temps de travail, mais l'accord du salarié est requis pour les formations hors temps de travail. Les heures de formation obligatoires sont assimilées à du temps de travail effectif et doivent être rémunérées comme tel.

Quelles obligations légales s'appliquent à une académie interne de formation ?

L'académie doit garantir la qualité des enseignements, l'égalité d'accès pour tous les salariés et la conformité aux obligations légales, notamment en matière de santé et sécurité. Les formations obligatoires doivent être documentées, les attestations conservées, et un registre des formations doit être tenu.

Une entreprise peut-elle créer sa propre académie interne de formation au Luxembourg ?

Oui, une entreprise peut créer une académie interne de formation au Luxembourg sans formalité particulière, à condition de respecter les dispositions du Code du travail relatives à la formation professionnelle continue. Cette académie n'a pas de personnalité juridique propre et ne peut délivrer de diplômes reconnus par l'État, sauf en partenariat avec un organisme agréé.

Conditions d'exercice

La création d'une académie interne est libre sous réserve de plusieurs conditions légales.

Critère	Détail
Liberté de création	Libre, sous réserve du respect des dispositions du Code du travail sur la formation professionnelle continue
Adéquation des formations	Formations en adéquation avec les besoins de l'activité, les exigences de sécurité et les obligations légales
Qualité des formateurs	Les formateurs internes doivent disposer des compétences requises pour assurer la qualité des enseignements
Diplômes reconnus	L'académie ne peut délivrer de diplômes reconnus par l'État, sauf partenariat formalisé avec un organisme agréé

Modalités pratiques

Le fonctionnement de l'académie interne obéit à des règles pratiques précises.

Modalité	Détail
Organisation	L'entreprise définit librement l'organisation, le contenu et le calendrier des formations internes
Temps de travail	Pendant ou hors temps de travail — accord du salarié requis hors temps de travail
Heures obligatoires	Assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel
Registre des formations	Tenue obligatoire d'un registre précisant la nature, la durée et les objectifs de chaque action
Cofinancement public	Respect des procédures de déclaration et demande auprès de l'INFPC

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **formaliser le fonctionnement** de l'académie interne par une charte ou un règlement précisant les modalités d'accès, les critères de sélection des formateurs, les méthodes pédagogiques et les modalités d'évaluation des acquis. L'**implication des représentants du personnel** dans la définition du plan de formation favorise l'adhésion des salariés et la conformité aux obligations d'information et de consultation prévues par le Code du travail.

L'entreprise doit veiller à l'**égalité d'accès** à la formation pour tous les salariés, sans discrimination. L'**évaluation régulière** de l'efficacité des formations internes permet d'ajuster l'offre et d'optimiser l'investissement en compétences.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.542-1</u> et suivants	Formation professionnelle continue
Art. <u>L.312-1</u> et suivants	Santé et sécurité au travail
Art. <u>L.414-3</u> et <u>L.414-4</u>	Information et consultation du comité mixte ou de la délégation du personnel
Loi modifiée du 19 décembre 2008	Formation professionnelle continue et modalités de cofinancement public
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel des salariés formés

Veillez à ce que les formations obligatoires, notamment en matière de sécurité, soient systématiquement documentées et que les attestations de participation soient conservées en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

Voir aussi

- [Quelles conditions pour faire reconnaître un programme interne en tant que formation officielle ?](#)
- [Qu'est-ce qu'un plan de formation d'entreprise ?](#)
- [Obligations légales de formation de l'employeur](#)
- [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.