Quel est le taux de remboursement prévu par le cofinancement au Luxembourg ?

Réponse courte

Le taux de remboursement prévu par le cofinancement au Luxembourg est de **15 %** du montant annuel investi par l'entreprise dans la formation professionnelle continue de ses salariés, dans la limite de **20 000 euros par salarié et par an**.

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, ce taux peut être majoré de **20 %** pour les formations dispensées à des salariés peu qualifiés, c'est-à-dire ne disposant pas d'un diplôme reconnu de niveau secondaire supérieur.

Définition

Le cofinancement de la formation professionnelle continue au Luxembourg est un dispositif légal par lequel l'État prend en charge une partie des frais engagés par les entreprises pour la formation de leurs salariés. Ce mécanisme vise à soutenir l'investissement des employeurs dans le développement des compétences professionnelles, conformément à la législation luxembourgeoise en vigueur.

Le dispositif s'inscrit dans la politique nationale de formation tout au long de la vie et s'applique à toutes les entreprises légalement établies au Luxembourg, indépendamment de leur secteur d'activité, sous réserve du respect des conditions prévues par la loi.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier du cofinancement, l'entreprise doit être établie au Luxembourg, assujettie à l'impôt commercial, et employer au moins un salarié sous contrat de travail luxembourgeois. Les actions de formation doivent viser le développement des compétences professionnelles des salariés et être réalisées pendant le temps de travail, sauf exception prévue par la loi.

Le plan de formation doit être formalisé annuellement et, le cas échéant, validé par la délégation du personnel conformément à l'article L.414-9 du Code du travail. Les dépenses admissibles comprennent les frais de formation externe et interne, les coûts salariaux des participants, ainsi que certains frais annexes strictement définis par la réglementation.

L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée lors de la sélection des bénéficiaires des formations, conformément à l'article L.241-1 du Code du travail. L'entreprise doit également garantir la traçabilité des actions de formation et l'encadrement humain des dispositifs, notamment en cas de recours à des outils numériques ou à l'IA.

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

Modalités pratiques

Le taux de remboursement du cofinancement s'élève à **15 %** du montant annuel investi par l'entreprise dans la formation professionnelle continue de ses salariés, dans la limite de **20 000 euros par salarié et par an** (article 5 de la loi modifiée du 19 décembre 2008).

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, ce taux peut être majoré de **20 %** pour les formations dispensées à des salariés peu qualifiés, c'est-à-dire ne disposant pas d'un diplôme reconnu de niveau secondaire supérieur (article 5, alinéa 2 de la loi précitée).

La demande de cofinancement doit être introduite auprès de l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC) dans un délai de **cinq mois** suivant la clôture de l'exercice comptable (article 6 du règlement grand-ducal du 31 octobre 2017). Le dossier doit comporter le plan de formation, la liste nominative des participants, les justificatifs de dépenses, les attestations de présence et tout document permettant de démontrer le lien entre la formation et l'activité professionnelle.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de préparer un plan de formation détaillé, validé par la délégation du personnel si elle existe, et de conserver l'ensemble des pièces justificatives (factures, feuilles de présence, attestations de formation) pendant au moins cinq ans, conformément à l'obligation de traçabilité.

Les entreprises doivent veiller à ce que les formations soient directement liées à l'activité professionnelle des salariés et réalisées pendant le temps de travail, sauf dérogation prévue par la loi. Une attention particulière doit être portée à la distinction entre les coûts admissibles et non admissibles, notamment pour les frais de déplacement, d'hébergement ou de restauration, qui ne sont pris en compte que dans certaines limites fixées par le règlement grand-ducal.

Il est conseillé de consulter régulièrement les circulaires de l'INFPC et de se tenir informé des éventuelles évolutions législatives ou réglementaires. L'égalité d'accès à la formation et la non-discrimination doivent être garanties à chaque étape du processus.

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

Cadre juridique

- Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle continue, notamment articles 5 et 6
- Règlement grand-ducal du 31 octobre 2017 fixant les modalités d'application du cofinancement
- Code du travail luxembourgeois :
  - Article L.414-9 (plan de formation et consultation de la délégation du personnel)
  - Article L.241-1 (égalité de traitement et non-discrimination)
- Circulaires de l'INFPC relatives au cofinancement
- Jurisprudence administrative luxembourgeoise sur le lien entre formation et activité professionnelle

Le non-respect des délais de dépôt ou l'absence de pièces justificatives complètes entraîne systématiquement le rejet de la demande de cofinancement, sans possibilité de recours gracieux. Il est impératif de garantir la traçabilité et l'égalité de traitement lors de la constitution du dossier.

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.

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