Le cofinancement couvre-t-il aussi les formations en langues ?

Réponse courte

Le cofinancement public de la formation professionnelle continue au Luxembourg couvre les formations en langues uniquement si celles-ci présentent un lien direct et justifié avec l'activité professionnelle de l'entreprise ou les fonctions exercées par le salarié. Les formations à caractère général ou personnel, sans justification professionnelle, sont exclues du dispositif.

Pour être éligible, la formation en langues doit être intégrée dans le plan de formation annuel de l'entreprise, dispensée par un organisme agréé ou un formateur qualifié, et chaque participant doit être salarié affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise. L'entreprise doit également démontrer le besoin professionnel de la formation pour chaque salarié et respecter le principe d'égalité de traitement.

Définition

Le cofinancement de la formation professionnelle continue au Luxembourg est un dispositif légal permettant aux entreprises privées établies sur le territoire luxembourgeois de bénéficier d'un soutien financier de l'État pour le développement des compétences de leurs salariés. Ce mécanisme vise à favoriser l'adaptation et l'évolution des compétences en lien direct avec l'activité professionnelle de l'entreprise.

Les formations en langues, dans ce contexte, désignent les actions de formation visant à améliorer la maîtrise d'une langue étrangère ou nationale, à condition qu'elles soient justifiées par les besoins professionnels de l'entreprise ou du poste occupé par le salarié.

Conditions d'exercice

Pour qu'une formation en langues soit éligible au cofinancement public, plusieurs conditions cumulatives doivent être remplies :

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

- La formation doit présenter un lien direct et démontré avec l'activité professionnelle de l'entreprise ou les fonctions exercées par le salarié concerné.
- Elle doit être intégrée dans le plan de formation annuel de l'entreprise, conformément à l'article L.542-1 du Code du travail.
- La formation doit être dispensée par un organisme de formation agréé ou reconnu, ou par un formateur interne disposant des qualifications requises (article L.542-2).
- Les bénéficiaires doivent être salariés affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise et titulaires d'un contrat de travail avec une entreprise éligible (article L.542-3).
- Le respect du principe d'égalité de traitement entre les salariés doit être garanti lors de la sélection des bénéficiaires (article L.414-3).

Les formations en langues à caractère général, sans justification professionnelle, sont expressément exclues du cofinancement (article L.542-4).

Modalités pratiques

L'entreprise doit inscrire la formation en langues dans son plan de formation annuel et démontrer, lors de la demande de cofinancement, le lien entre la formation et les besoins professionnels identifiés. Le dossier de demande doit comporter :

- Une description précise des objectifs professionnels poursuivis par la formation en langues.
- La liste nominative des participants, accompagnée d'une justification individualisée de la nécessité de la formation pour chaque salarié.
- Les attestations de présence, de réussite, ainsi que les factures détaillées émises par l'organisme de formation agréé.
- La preuve que la formation a eu lieu pendant le temps de travail ou, si elle s'est déroulée en dehors, l'accord écrit du salarié concerné (article L.542-5).
- La traçabilité des démarches et des validations internes, conformément aux exigences de contrôle de l'ADEM.

Le taux de cofinancement est fixé à 15 % du montant annuel investi dans la formation professionnelle continue, avec des majorations prévues pour certaines catégories de salariés (salariés peu qualifiés, âgés de plus de 45 ans, etc.), dans la limite des plafonds réglementaires (article L.542-6 et règlement grand-ducal du 5 juillet 2018).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de documenter systématiquement le lien entre la formation en langues et les besoins professionnels, par exemple à l'aide de descriptions de poste, d'évaluations internes ou d'exigences contractuelles avec des clients ou partenaires. Les formations en langues imposées par des obligations légales, réglementaires ou contractuelles (ex. sécurité, conformité) sont particulièrement justifiables.

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

L’entreprise doit veiller à garantir la traçabilité des décisions et à respecter l’égalité de traitement entre les salariés lors de la sélection des bénéficiaires. Il est déconseillé d’inclure dans le plan de formation des cours de langues à visée purement personnelle ou générale, qui ne seraient pas reconnus lors d’un contrôle administratif.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
  - Article L.542-1 à L.542-7 (formation professionnelle continue et cofinancement)
  - Article L.414-3 (égalité de traitement)
- Loi du 29 août 2017 relative à la formation professionnelle continue, telle que modifiée
- Règlement grand-ducal du 5 juillet 2018 fixant les modalités d’application de la loi du 29 août 2017
- Jurisprudence administrative luxembourgeoise sur l’éligibilité des formations en langues
- Instructions et circulaires de l’ADEM relatives au contrôle et à la justification des demandes de cofinancement

Conservez tous les justificatifs attestant du caractère professionnel de la formation en langues, ainsi que la documentation relative à la sélection des bénéficiaires et à la traçabilité des démarches. L’ADEM peut exiger des preuves détaillées lors d’un contrôle ou d’un audit, y compris plusieurs années après la formation.

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.