

Les formations internes à l'entreprise sont-elles éligibles au cofinancement public au Luxembourg en 2025 ?

Réponse courte

Oui, les formations internes à l'entreprise sont éligibles au cofinancement public au Luxembourg en 2025, à condition de respecter un ensemble strict de critères. Elles doivent notamment être inscrites dans un plan de formation validé, s'inscrire dans une démarche structurée de développement des compétences, être dispensées pendant le temps de travail, faire l'objet d'une évaluation et d'une attestation, et être animées par un formateur interne qualifié.

L'entreprise doit déposer un dossier complet auprès de l'INFPC, comprenant le descriptif des actions, la liste des participants et formateurs, les justificatifs des coûts internes, les feuilles de présence et le plan de formation global. Le taux de cofinancement est de 15 % du montant éligible, pouvant être porté à 20 % pour certains publics prioritaires, sous réserve de la justification et de la traçabilité des coûts.

Définition

Les formations internes à l'entreprise regroupent l'ensemble des actions de développement des compétences organisées et dispensées par l'entreprise elle-même, généralement par ses propres salariés ou formateurs internes, à destination de ses collaborateurs. Elles se distinguent des formations externes, qui sont assurées par des organismes de formation agréés ou des prestataires extérieurs.

Au Luxembourg, la formation interne inclut les actions collectives ou individuelles, en présentiel ou à distance, dès lors qu'elles visent à renforcer les compétences professionnelles des salariés. Ces formations doivent s'inscrire dans une démarche structurée de développement des compétences.

Conditions d'exercice

Pour être éligibles au cofinancement public, les formations internes doivent impérativement respecter les conditions suivantes :

- Être inscrites dans un plan de formation annuel ou pluriannuel validé par la direction de l'entreprise (article [L.542-3](#) du Code du travail).
- S'inscrire dans une démarche structurée de développement des compétences, en lien direct avec l'activité professionnelle des bénéficiaires (article [L.542-1](#)).
- Être dispensées pendant le temps de travail effectif, sauf accord collectif ou convention d'entreprise prévoyant des modalités différentes (article [L.542-4](#)).
- Faire l'objet d'une évaluation des acquis et d'une attestation de participation pour chaque salarié formé (article [L.542-5](#)).
- Être animées par un formateur interne disposant d'une expérience ou d'une expertise avérée dans le domaine concerné (article [L.542-6](#)).
- Respecter l'égalité de traitement entre les salariés (article [L.241-1](#)).
- Garantir la traçabilité des actions et des coûts (article [L.542-7](#)).

Modalités pratiques

L'entreprise doit déposer une demande de cofinancement auprès de l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC), en respectant les procédures et délais fixés par la réglementation (article [L.542-8](#)).

Le dossier de demande doit comporter :

- Le descriptif détaillé de chaque action de formation interne (objectifs, contenu, durée, modalités pédagogiques).
- La liste nominative des participants et des formateurs internes, avec justification de leur qualification.
- Les feuilles de présence signées et les attestations de participation.
- Les justificatifs des coûts internes (temps de préparation, animation, supports pédagogiques), calculés selon les modalités prévues par l'arrêté grand-ducal du 31 juillet 2019.
- Le plan de formation global de l'entreprise pour l'année concernée.

Le taux de cofinancement s'élève à 15 % du montant éligible des investissements en formation, majoré à 20 % pour certaines catégories de salariés (peu qualifiés, âgés de 45 ans et plus, personnes en situation de handicap), conformément à l'article [L.542-9](#).

Les coûts internes sont plafonnés et doivent être justifiés de manière détaillée. L'entreprise doit conserver l'ensemble des pièces justificatives pendant au moins cinq ans (article [L.542-10](#)).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser chaque action de formation interne par une convention ou un programme détaillé, précisant les objectifs, le public visé, les modalités d'évaluation et la qualification du formateur.

L'entreprise doit veiller à documenter rigoureusement toutes les étapes (planification, déroulement, évaluation) afin de répondre aux exigences de contrôle de l'INFPC. La traçabilité des coûts internes est essentielle : il convient de tenir un relevé précis des heures consacrées à la préparation et à l'animation, ainsi que des dépenses afférentes.

Il est conseillé d'anticiper les contrôles a posteriori en archivant l'ensemble des pièces justificatives pendant la durée légale. L'encadrement humain des formations doit être assuré, même en cas d'utilisation d'outils numériques ou d'IA, afin de garantir la qualité pédagogique et la conformité aux exigences légales.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.542-1](#) à [L.542-10](#) (formation professionnelle continue, conditions et modalités du cofinancement)
 - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement)
- Loi modifiée du 19 décembre 2008 relative à la formation professionnelle continue
- Arrêté grand-ducal du 31 juillet 2019 fixant les modalités de calcul des coûts éligibles
- Circulaires et instructions de l'INFPC applicables en 2025

La moindre imprécision dans la justification des coûts ou l'absence de traçabilité documentaire peut entraîner le rejet total ou partiel de la demande de cofinancement. Il est impératif de préparer le dossier avec la plus grande rigueur et de veiller au respect de l'égalité de traitement entre les salariés bénéficiaires.

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.