Existe-t-il un modèle ou un outil pour établir un plan de formation éligible ?

Réponse courte

Il n'existe pas de modèle officiel unique imposé par la législation luxembourgeoise pour établir un plan de formation éligible. Cependant, l'INFPC met à disposition un outil en ligne via le portail MyGuichet.lu, qui propose un formulaire structuré permettant de saisir et de soumettre le plan dans un format standardisé.

L'utilisation de cet outil en ligne n'est pas obligatoire mais fortement recommandée pour garantir la conformité du plan et faciliter son traitement. Les entreprises peuvent également utiliser leur propre modèle, à condition de respecter toutes les mentions exigées par la législation et d'assurer la traçabilité des actions de formation.

Définition

Le plan de formation est un document interne à l'entreprise qui recense l'ensemble des actions de formation envisagées pour les salariés sur une période déterminée, généralement l'année civile. Au Luxembourg, ce plan constitue la pièce centrale permettant à l'employeur de solliciter le cofinancement public des actions de formation professionnelle continue auprès de l'État, conformément à la législation en vigueur. Il doit répondre à des exigences précises de contenu, de traçabilité et de validation pour être reconnu comme éligible par l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC).

Le plan de formation vise à structurer le développement des compétences professionnelles des salariés, en garantissant l'égalité de traitement et l'accès équitable à la formation pour l'ensemble du personnel, conformément aux principes du Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Pour qu'un plan de formation soit éligible au cofinancement public, l'entreprise doit remplir les conditions suivantes :

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

- Employer au moins dix salariés au moment de l'introduction de la demande de cofinancement, conformément à l'article L.542-2 du Code du travail.
- Être établie au Luxembourg et exercer une activité économique réelle.
- Élaborer un plan de formation annuel détaillé, validé par la direction et, le cas échéant, par la délégation du personnel, conformément à l'article L.414-3 du Code du travail.
- Les actions de formation doivent viser le développement des compétences professionnelles des salariés et être dispensées par des organismes de formation agréés ou des formateurs internes qualifiés.
- Le plan doit être transmis à l'INFPC dans les délais fixés, accompagné des pièces justificatives requises, conformément à l'article L.542-5 du Code du travail et au règlement grand-ducal du 31 octobre 2017.
- Respecter les principes d'égalité de traitement entre les salariés et garantir la non-discrimination dans l'accès à la formation (articles L.241-1 et L.251-1 du Code du travail).

Modalités pratiques

Aucun modèle officiel unique n'est imposé par la législation luxembourgeoise. Toutefois, l'INFPC met à disposition des entreprises un outil en ligne via le portail « MyGuichet.lu », permettant de saisir et de soumettre le plan de formation dans un format standardisé.

Ce portail propose un formulaire structuré où l'employeur doit renseigner :

- L'identification de l'entreprise et des personnes de contact.
- La liste nominative des salariés concernés par chaque action de formation.
- L'intitulé, la durée, les objectifs, les modalités (présentiel, distanciel, mixte), le coût et l'organisme de formation pour chaque action.
- Les dates prévues et le lieu de réalisation des formations.
- Les justificatifs relatifs à la validation interne du plan (procès-verbal de la délégation du personnel, le cas échéant).

L'utilisation de l'outil en ligne n'est pas obligatoire, mais elle est fortement recommandée pour garantir la conformité du plan et faciliter son traitement par l'INFPC. Les entreprises peuvent également établir leur propre modèle, à condition de respecter l'ensemble des mentions exigées par la législation et de garantir la traçabilité des actions.

Pratiques et recommandations

Pour optimiser l'éligibilité du plan de formation, il est recommandé de :

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

- Impliquer la délégation du personnel dès la phase d'élaboration, notamment pour recueillir son avis formel lorsque l'effectif atteint le seuil légal (article L.414-3 du Code du travail).
- Distinguer clairement les actions de formation éligibles (développement des compétences professionnelles) des actions non éligibles (formations d'intégration, formations obligatoires en matière de sécurité, etc.), conformément à l'article L.542-3 du Code du travail.
- Documenter précisément les objectifs pédagogiques, les méthodes d'évaluation et les critères de sélection des bénéficiaires.
- Conserver tous les justificatifs relatifs aux coûts, à la participation effective des salariés et à la validation des formations, afin d'assurer la traçabilité et la conformité lors d'un éventuel contrôle.
- Mettre à jour le plan en cas de modification substantielle et informer l'INFPC de tout changement impactant l'éligibilité.
- Veiller à l'encadrement humain des dispositifs numériques utilisés pour la formation, conformément aux principes de supervision et d'accompagnement prévus par le Code du travail.

Cadre juridique

Le cadre juridique applicable est constitué principalement par :

- Article L.542-1 à L.542-8 du Code du travail (formation professionnelle continue et cofinancement public)
- Article L.414-3 du Code du travail (consultation de la délégation du personnel)
- Articles L.241-1 et L.251-1 du Code du travail (égalité de traitement et non-discrimination)
- Règlement grand-ducal du 31 octobre 2017 fixant les modalités d'application du cofinancement public des entreprises en matière de formation professionnelle continue
- Loi modifiée du 19 décembre 2008 relative à la formation professionnelle continue
- Circulaires et guides pratiques publiés par l'INFPC

Anticipez les délais de validation interne et de transmission du plan à l'INFPC. Tout retard, omission ou non-respect des obligations de traçabilité et d'égalité de traitement peut entraîner le rejet de la demande de cofinancement ou des sanctions administratives.

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.