

# Quelle est la durée minimale d'une formation pour qu'elle soit éligible ?

## Réponse courte

La durée minimale d'une formation pour qu'elle soit éligible au Luxembourg en 2025 est de **16 heures effectives** par action de formation. Cette durée peut être répartie sur plusieurs jours ou semaines, à condition que l'ensemble constitue un programme cohérent et formalisé.

Les formations obligatoires en matière de sécurité et de santé au travail ne sont pas soumises à cette exigence de durée minimale. Les pauses, repas et temps non consacrés à l'apprentissage effectif sont exclus du calcul des 16 heures.

## Définition

Une formation éligible au Luxembourg correspond à une action de développement des compétences professionnelles répondant à des critères précis, permettant notamment l'accès au cofinancement public de la formation continue. La notion de durée minimale constitue un critère déterminant pour la reconnaissance officielle de la formation, tant pour les employeurs que pour les salariés.

La durée minimale vise à garantir la qualité et la cohérence pédagogique de l'action de formation, en assurant un investissement suffisant en temps pour l'acquisition effective de compétences. Ce critère s'applique à toutes les formations professionnelles continues, à l'exception de certaines formations obligatoires prévues par la législation.

## Conditions d'exercice

Pour être reconnue comme éligible au cofinancement de l'État luxembourgeois, une action de formation professionnelle continue doit présenter une durée minimale effective de **16 heures** par action de formation. Cette exigence concerne les formations organisées en interne ou en externe, en présentiel, à distance ou en mode hybride.

Les formations obligatoires en matière de sécurité et de santé au travail, imposées par le Code du travail ou d'autres textes spécifiques, ne sont pas soumises à cette condition de durée minimale. La durée de 16 heures peut être répartie sur plusieurs jours ou semaines, à condition que l'action de formation constitue un ensemble cohérent, validé par un programme formalisé.

L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée lors de l'accès aux formations, conformément à l'article [L.251-1](#) du Code du travail. Toute action de formation doit également garantir la traçabilité des heures réalisées et l'encadrement humain approprié, notamment pour les formations à distance.

## Modalités pratiques

La justification de la durée minimale de 16 heures repose sur la production de documents probants, tels que :

- Feuilles de présence signées par les participants et les formateurs
- Attestations de participation individuelles
- Programmes détaillés mentionnant le volume horaire et les objectifs pédagogiques

Pour les formations modulaires, la durée cumulée des modules doit atteindre au moins 16 heures pour que l'ensemble soit considéré comme une action éligible. Les pauses, repas et temps non consacrés à l'apprentissage effectif sont exclus du calcul de la durée.

Les employeurs doivent veiller à la conservation des justificatifs pendant la période légale de contrôle administratif. Pour les formations à distance, des outils de suivi (plateformes, logs de connexion, évaluations) sont requis afin d'attester du temps effectif d'apprentissage.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer la contrainte de durée minimale dès la conception du plan de formation annuel. Les responsables RH doivent s'assurer de la cohérence pédagogique des parcours et de la documentation précise des heures réalisées.

En cas de doute sur l'éligibilité d'une formation courte, il est conseillé de solliciter un avis préalable du Service de la formation professionnelle du ministère compétent. Pour optimiser l'accès au cofinancement, il est pertinent de regrouper les modules courts en parcours cohérents atteignant le seuil de 16 heures.

Une attention particulière doit être portée à la traçabilité des heures, notamment pour les formations à distance, où des outils de suivi et un encadrement humain sont indispensables pour garantir la conformité.

## Cadre juridique

- **Article L.542-7 du Code du travail** (conditions d'éligibilité des actions de formation continue)
- **Article 4 du règlement grand-ducal du 31 juillet 2000 portant exécution de la loi du 19 décembre 2008 relative à la formation professionnelle continue, telle que modifiée**
- **Circulaire du ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse du 15 janvier 2023** (modalités de calcul et de justification de la durée)
- **Article L.251-1 du Code du travail** (égalité de traitement)
- **Articles L.312-1 et suivants du Code du travail** (obligations en matière de santé et sécurité au travail)
- **Article L.261-1 du Code du travail** (traçabilité et conservation des documents)

Conservez systématiquement tous les justificatifs relatifs à la durée effective des formations. L'absence de preuve suffisante peut entraîner le refus du cofinancement ou la remise en cause de l'éligibilité lors d'un contrôle administratif. Veillez également à garantir l'égalité d'accès à la formation pour tous les salariés et à assurer un encadrement humain, notamment pour les formations à distance.

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.