

# Le cofinancement public s'applique-t-il aux formations en gestion ou leadership au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le cofinancement public s'applique aux formations en gestion ou leadership au Luxembourg, à condition qu'elles répondent à un besoin réel de développement des compétences professionnelles en lien direct avec l'activité de l'entreprise. Ces formations doivent être intégrées dans un plan de formation annuel validé, avec des objectifs et contenus explicitement professionnels.

Les formations à dominante développement personnel, sans lien professionnel avéré, sont exclues du dispositif. Il est essentiel de documenter le caractère professionnel et opérationnel de la formation, d'assurer la traçabilité des actions et de respecter l'égalité d'accès pour tous les salariés.

## Définition

Le cofinancement de la formation professionnelle continue au Luxembourg correspond à la prise en charge partielle, par l'État, des coûts liés aux actions de formation organisées par les entreprises pour leurs salariés. Ce dispositif vise à encourager le développement des compétences professionnelles et à soutenir la compétitivité des entreprises établies sur le territoire luxembourgeois.

Les formations en gestion et leadership regroupent les actions destinées à renforcer les compétences managériales, organisationnelles et de pilotage d'équipe des salariés, quel que soit leur niveau hiérarchique, dès lors qu'elles présentent un lien direct avec l'activité professionnelle exercée.

## Conditions d'exercice

Pour bénéficier du cofinancement, l'entreprise doit être légalement établie au Luxembourg, être à jour de ses obligations fiscales et sociales, et employer au moins un salarié sous contrat de droit luxembourgeois. Les bénéficiaires doivent être affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise.

Les formations en gestion ou leadership sont éligibles si elles répondent à un besoin réel de développement des compétences professionnelles, en lien avec l'activité de l'entreprise. Les actions doivent figurer dans un plan de formation annuel validé par la direction et, le cas échéant, par la délégation du personnel, conformément à l'obligation de consultation prévue par le Code du travail.

Les formations à dominante développement personnel, sans lien professionnel avéré, sont exclues du cofinancement. L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée dans l'accès à la formation.

## Modalités pratiques

La demande de cofinancement doit être introduite auprès de l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC) dans les cinq mois suivant la clôture de l'exercice comptable. Les formations en gestion ou leadership doivent être clairement identifiées dans le plan de formation, avec une description précise des objectifs, du contenu, de la durée et des bénéficiaires.

Les coûts éligibles comprennent les frais de formation externe, les coûts internes (sous conditions), ainsi que les frais annexes directement liés à la formation. Le taux de cofinancement est de 15 % des investissements éligibles, porté à 20 % pour certaines catégories de salariés (peu qualifiés, âgés de plus de 45 ans, personnes en situation de handicap).

Les justificatifs (factures, feuilles de présence, attestations de participation) doivent être conservés pour garantir la traçabilité et présentés en cas de contrôle. L'encadrement humain de la formation doit être assuré par des formateurs internes qualifiés ou des organismes externes reconnus.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de documenter précisément le lien entre la formation en gestion ou leadership et les besoins opérationnels de l'entreprise. Les intitulés et contenus des formations doivent être suffisamment explicites pour démontrer leur caractère professionnel.

La formalisation des évaluations, la traçabilité des actions de formation et la consultation de la délégation du personnel sont des pratiques favorisant l'acceptation du dossier. Il est conseillé de vérifier l'éligibilité des formations auprès de l'INFPC en cas de doute et d'anticiper la préparation du dossier.

L'égalité d'accès à la formation et la non-discrimination doivent être garanties à tous les salariés, conformément aux principes du Code du travail.

## Cadre juridique

- Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle, articles 37 à 41
- Règlement grand-ducal du 31 octobre 2019 fixant les modalités d'application du cofinancement
- Code du travail luxembourgeois, articles [L.140-1](#) à [L.140-8](#) (formation professionnelle continue), [L.414-3](#) (consultation de la délégation du personnel), [L.241-1](#) et suivants (égalité de traitement)
- Circulaires de l'INFPC relatives au cofinancement
- Jurisprudence administrative luxembourgeoise sur l'éligibilité des formations en gestion et leadership

Justifiez systématiquement le caractère professionnel et opérationnel des formations en gestion ou leadership dans le plan de formation, et veillez à la traçabilité documentaire pour éviter tout risque de rejet du cofinancement lors de l'instruction du dossier par l'INFPC.

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.