

# Un salarié en CDD peut-il bénéficier d'une formation cofinancée ?

## Réponse courte

Un salarié en CDD peut bénéficier d'une formation cofinancée au Luxembourg, à condition que son contrat soit en cours d'exécution au début de la formation, qu'il soit déclaré à la sécurité sociale, inscrit sur la liste nominative transmise à l'ADEM, et que la formation soit en lien direct avec l'activité professionnelle exercée ou envisagée dans l'entreprise.

Il n'existe pas d'exclusion de principe pour les salariés en CDD, sauf si la durée du contrat ne permet pas de réaliser la formation pendant la période d'emploi. L'égalité de traitement avec les salariés en CDI doit être respectée, et la formation doit impérativement se dérouler pendant la validité du contrat.

L'employeur doit intégrer les salariés en CDD dans le plan de formation, anticiper les besoins dès l'embauche, et s'assurer que la durée du CDD est compatible avec le calendrier de la formation pour garantir l'éligibilité au cofinancement.

## Définition

La formation cofinancée au Luxembourg désigne les actions de développement des compétences professionnelles des salariés, partiellement financées par l'État via l'ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) et le Fonds pour l'Emploi. Ce dispositif vise à soutenir l'employabilité et l'adaptation des salariés aux évolutions du marché du travail, en complément de l'effort financier de l'employeur.

La formation cofinancée s'applique à toutes les entreprises privées établies au Luxembourg, sous réserve du respect des critères d'éligibilité définis par la législation nationale. Elle concerne les formations en lien avec l'activité professionnelle exercée ou envisagée au sein de l'entreprise.

## Conditions d'exercice

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) peuvent accéder à la formation cofinancée, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- Être liés par un contrat de travail en cours d'exécution au moment du début de la formation.
- Être déclarés auprès du Centre commun de la sécurité sociale.
- Être inscrits sur la liste nominative des bénéficiaires transmise à l'ADEM lors de la demande de cofinancement.
- La formation doit être en lien direct avec l'activité professionnelle exercée ou envisagée dans l'entreprise.

Aucune exclusion de principe ne vise les salariés en CDD, sauf si la durée du contrat ne permet pas la réalisation effective de la formation pendant la période d'emploi. Les intérimaires et apprentis relèvent de régimes spécifiques. L'égalité de traitement entre salariés en CDI et CDD doit être respectée conformément à l'article L.125-8 du Code du travail.

## Modalités pratiques

L'employeur doit soumettre chaque année un plan de formation à l'ADEM, précisant les actions envisagées, les bénéficiaires, les coûts et la durée. Les salariés en CDD doivent figurer sur la liste des participants pour être éligibles au cofinancement.

La formation doit impérativement se dérouler pendant la période de validité du contrat de travail. Si le contrat prend fin avant l'achèvement de la formation, la partie non réalisée ne pourra pas être prise en charge. L'employeur doit informer et consulter la délégation du personnel lors de l'élaboration du plan de formation, conformément à l'article L.414-3 du Code du travail.

Le cofinancement peut couvrir jusqu'à 15 % de la masse salariale annuelle, avec un taux de remboursement variable selon la taille de l'entreprise. Les frais éligibles incluent les coûts pédagogiques, les frais de déplacement et, sous conditions, les salaires des participants pour la durée de la formation. L'employeur doit conserver l'ensemble des justificatifs et transmettre un rapport final à l'ADEM pour garantir la traçabilité et la conformité du dispositif.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer les salariés en CDD dans la politique de formation de l'entreprise, en particulier pour les contrats d'une durée suffisante pour permettre la réalisation complète de la formation. L'anticipation des besoins et la planification des actions de formation dès l'embauche facilitent l'accès au cofinancement.

Il convient de vérifier la concordance entre la durée du CDD et le calendrier de la formation, afin d'éviter tout risque de non-éligibilité partielle. L'information et la consultation de la délégation du personnel sont obligatoires pour l'élaboration du plan de formation. Il est conseillé de documenter toutes les démarches et de garantir l'encadrement humain des actions de formation, conformément aux exigences de traçabilité et de contrôle.

## Cadre juridique

- Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle continue.
- Code du travail luxembourgeois :
  - Articles [L.542-1](#) à [L.542-12](#) (formation professionnelle continue et cofinancement)
  - Article [L.125-8](#) (égalité de traitement entre CDD et CDI)
  - Article [L.414-3](#) (consultation de la délégation du personnel)
- Règlements grand-ducaux d'application relatifs à la formation professionnelle continue.
- Circulaires de l'[ADEM](#) sur les modalités administratives et critères d'éligibilité.
- Jurisprudence nationale sur l'égalité d'accès à la formation.

Intégrez systématiquement les salariés en CDD dans le plan de formation dès leur embauche et adaptez la durée des formations à celle du contrat pour garantir l'éligibilité au cofinancement. Veillez à respecter l'égalité de traitement et à assurer la traçabilité des démarches.

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.