

L'entreprise doit-elle avoir un plan de formation formel pour être éligible aux aides à la formation professionnelle au Luxembourg ?

Réponse courte

L'entreprise doit obligatoirement établir chaque année un plan de formation formel pour être éligible aux aides publiques à la formation professionnelle continue au Luxembourg. Ce plan doit répondre à des critères précis, être validé par la délégation du personnel (lorsqu'elle existe) avant le dépôt de la demande de cofinancement, et être transmis à l'INFPC dans les délais réglementaires.

En l'absence de plan formel ou de validation par la délégation du personnel, l'entreprise perd tout droit au cofinancement public, même si les actions de formation ont été réalisées. La conformité du plan et la conservation des justificatifs sont également indispensables pour garantir l'accès aux aides et passer les contrôles.

Définition

Le plan de formation est un document interne élaboré par l'employeur, recensant l'ensemble des actions de formation envisagées pour une période déterminée, généralement l'année civile. Il précise les objectifs poursuivis, les bénéficiaires, les modalités de mise en œuvre, ainsi que le budget prévisionnel alloué à la formation. Au Luxembourg, la formalisation d'un plan de formation n'est pas imposée à toutes les entreprises, mais elle constitue une condition préalable à l'accès aux dispositifs publics de cofinancement de la formation professionnelle continue.

Le plan de formation vise à structurer la politique de développement des compétences au sein de l'entreprise et à garantir la traçabilité des actions de formation, dans le respect du principe d'égalité de traitement entre les salariés.

Conditions d'exercice

Pour bénéficier du cofinancement public de la formation professionnelle continue, l'entreprise doit établir chaque année un plan de formation formel, couvrant les actions destinées aux salariés affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise. Ce plan doit répondre aux critères fixés par la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle continue, notamment en ce qui concerne la nature des formations, leur lien avec l'activité de l'entreprise et la qualification des prestataires.

La validation préalable du plan de formation par la délégation du personnel, lorsqu'elle existe, est obligatoire conformément à l'article [L.542-8](#) du Code du travail. Cette validation doit intervenir avant le dépôt de la demande de cofinancement auprès de l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC).

L'absence de plan formel ou de validation par la délégation du personnel rend l'entreprise inéligible au cofinancement public, même si les actions de formation ont été réalisées.

Modalités pratiques

L'élaboration du plan de formation implique l'identification des besoins en compétences, la consultation de la délégation du personnel et la planification des actions à réaliser. Le plan doit comporter les informations suivantes :

- Intitulé des formations
- Objectifs pédagogiques
- Nombre de participants
- Durée et calendrier prévisionnel
- Prestataires de formation
- Budget estimé
- Modalités d'évaluation des actions

Le plan de formation doit être transmis à l'INFPC via la plateforme électronique [MyGuichet.lu](https://myguichet.lu), dans les délais réglementaires, généralement avant le 31 mars de l'année suivant la réalisation des actions de formation.

L'entreprise doit conserver tous les justificatifs relatifs aux formations (attestations de présence, factures, programmes détaillés) afin de permettre un contrôle a posteriori par l'INFPC ou l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

L'employeur doit veiller à la traçabilité des actions de formation et à l'égalité d'accès pour l'ensemble des salariés, conformément aux principes généraux du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer l'élaboration du plan de formation dans le cycle annuel de gestion des ressources humaines, en associant la direction, la délégation du personnel et les responsables opérationnels. L'anticipation des besoins et la formalisation du plan facilitent l'accès aux dispositifs publics et l'optimisation du budget formation.

Une attention particulière doit être portée à la conformité des actions avec les critères d'éligibilité définis par l'INFPC, notamment en ce qui concerne la nature des formations, leur adéquation avec l'activité de l'entreprise et la qualification des prestataires. La mise à jour régulière du plan, en fonction des évolutions de l'entreprise et des retours d'expérience, permet de sécuriser l'accès aux aides et d'améliorer l'efficacité des actions de formation.

Il est conseillé de documenter l'ensemble du processus, de la consultation de la délégation du personnel à la conservation des justificatifs, afin de garantir la conformité lors d'un éventuel contrôle.

Cadre juridique

- Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle continue, articles 5 à 8
- Règlement grand-ducal du 31 juillet 2009 relatif au cofinancement de la formation professionnelle continue
- Code du travail luxembourgeois, article [L.542-8](#) (consultation de la délégation du personnel)
- Principes généraux du Code du travail relatifs à l'égalité de traitement et à la traçabilité des actions de formation

L'absence de plan de formation formel ou de validation par la délégation du personnel prive l'entreprise de tout droit au cofinancement public, même si les actions de formation ont été effectivement réalisées. Il est essentiel de respecter les délais et de conserver tous les justificatifs pour éviter tout risque de rejet lors du contrôle.

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.