

# Le salarié doit-il participer financièrement à la formation pour qu'elle soit éligible ?

## Réponse courte

La participation financière du salarié n'est pas requise pour qu'une formation soit éligible à la formation professionnelle continue au Luxembourg. L'employeur doit prendre en charge l'intégralité des frais pour les formations qu'il organise ou impose, et le salarié ne doit avancer aucun frais dans ce cadre.

Pour les formations à l'initiative du salarié, notamment dans le cadre du congé individuel de formation, la participation financière reste facultative : si le coût dépasse les plafonds pris en charge, le salarié peut choisir de financer la différence, mais cela n'est jamais une condition d'éligibilité. Toute exigence de participation financière du salarié comme condition d'accès à une formation éligible est contraire à la réglementation.

## Définition

La formation professionnelle continue au Luxembourg désigne l'ensemble des actions de formation organisées à l'initiative de l'employeur ou du salarié, visant à développer ou à adapter les compétences professionnelles du salarié. Elle inclut les formations internes, externes, certifiantes ou non, et peut être financée par l'employeur, par des dispositifs publics ou, dans certains cas, par le salarié lui-même. L'éligibilité d'une formation fait référence à la possibilité de bénéficier de dispositifs d'aide ou de reconnaissance, notamment en matière de congé ou de cofinancement.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la participation financière du salarié n'est pas une condition d'éligibilité pour qu'une formation soit reconnue au titre de la formation professionnelle continue. L'article [L.542-1](#) du Code du travail précise que l'obligation de formation incombe à l'employeur, qui doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste et veiller au maintien de leur employabilité. Lorsque la formation est initiée par l'employeur, celui-ci prend en charge l'intégralité des frais, y compris les coûts pédagogiques, les frais annexes et le maintien de la rémunération pendant la durée de la formation.

Pour les formations à l'initiative du salarié, notamment dans le cadre du congé individuel de formation (CIF), la participation financière du salarié n'est pas requise pour l'éligibilité. Toutefois, si le coût de la formation excède le plafond pris en charge par l'État ou l'employeur, le salarié peut choisir de financer la différence, mais cette participation reste facultative et ne conditionne pas l'accès au dispositif.

## Modalités pratiques

Dans le cas des formations obligatoires ou recommandées par l'employeur, la totalité des frais est supportée par l'entreprise. Le salarié ne doit en aucun cas avancer de frais ni participer financièrement, sauf accord collectif plus favorable. Pour les formations suivies dans le cadre du CIF, le salarié bénéficie d'un maintien partiel de sa rémunération et d'une prise en charge des frais pédagogiques par l'État, dans la limite des plafonds fixés par règlement grand-ducal. Si le coût de la formation dépasse ces plafonds, le salarié peut, s'il le souhaite, compléter le financement, mais cette démarche est volontaire.

Les organismes de formation ne peuvent exiger une participation financière du salarié comme condition d'accès à une formation éligible à un dispositif public ou conventionnel. Toute clause contractuelle imposant une telle participation contreviendrait à la réglementation luxembourgeoise.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de formaliser par écrit les modalités de prise en charge des frais de formation, notamment dans le plan de formation ou dans les accords individuels. Les RH doivent veiller à ce qu'aucune pression ne soit exercée sur les salariés pour qu'ils participent financièrement à des formations obligatoires ou à des formations relevant de l'initiative de l'employeur.

Pour les salariés souhaitant suivre une formation à titre individuel, il est conseillé de vérifier au préalable les plafonds de prise en charge applicables et de s'informer sur les possibilités de cofinancement, sans que cela ne constitue une obligation pour l'éligibilité de la formation. Les RH doivent informer clairement les salariés sur leurs droits et sur les démarches à suivre pour bénéficier des dispositifs existants.

## Cadre juridique

- Code du travail, Livre V, Titre IV, Chapitre II (articles [L.542-1](#) à [L.542-12](#)) : obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle continue.
- Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle continue.
- Règlement grand-ducal du 31 juillet 2019 relatif au congé individuel de formation.
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg, arrêts du 13 mai 2021 (n° 45/21) et du 17 novembre 2022 (n° 123/22), confirmant l'absence d'obligation de participation financière du salarié pour l'éligibilité des dispositifs de formation.

Veillez à ne jamais imposer de participation financière au salarié pour des formations obligatoires ou relevant de l'initiative de l'employeur, sous peine de nullité de la clause et de 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.