

Les formations en langue luxembourgeoise sont-elles cofinancées automatiquement ?

Réponse courte

Les formations en langue luxembourgeoise ne sont **pas cofinancées automatiquement**. Le cofinancement nécessite une demande formelle de l'employeur ou de l'organisme de formation agréé, qui doit démontrer que la formation relève de la formation professionnelle continue selon la législation en vigueur.

L'entreprise doit remplir plusieurs conditions (établissement au Luxembourg, obligations fiscales et sociales à jour, respect de l'égalité de traitement, etc.), et la demande doit être déposée chaque année avec un dossier complet et conforme, incluant toutes les pièces justificatives requises. Le non-respect des procédures, des délais ou l'absence de documents entraîne systématiquement le rejet de la demande.

Définition

Le cofinancement des formations en langue luxembourgeoise correspond à la participation financière partielle de l'État luxembourgeois aux frais de formation professionnelle continue, dans le but de promouvoir l'apprentissage du luxembourgeois en milieu professionnel. Ce dispositif vise à soutenir l'intégration linguistique des salariés et des demandeurs d'emploi, tout en favorisant leur mobilité et leur employabilité sur le marché du travail luxembourgeois.

Le mécanisme de cofinancement est géré par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, en collaboration avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire. Il s'inscrit dans le cadre général de la formation professionnelle continue telle que définie par la législation luxembourgeoise.

Conditions d'exercice

Le cofinancement n'est pas automatique. Il nécessite une demande formelle de l'employeur ou de l'organisme de formation agréé, démontrant que la formation relève de la formation professionnelle continue au sens de la loi modifiée du 19 décembre 2008.

L'entreprise doit être établie au Luxembourg, disposer d'un numéro d'identification national, être à jour de ses obligations fiscales et sociales, et respecter l'égalité de traitement entre les salariés conformément à l'article [L.251-1](#) du Code du travail. Les formations doivent être dispensées par un organisme agréé ou reconnu par l'État luxembourgeois.

Les bénéficiaires doivent être salariés sous contrat de travail luxembourgeois ou demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM. Les formations doivent être inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, conformément à l'article L.542-8 du Code du travail.

Modalités pratiques

La demande de cofinancement doit être introduite chaque année, au plus tard le 31 mai de l'année suivant la réalisation de la formation, via la plateforme électronique du ministère compétent. Le dossier doit inclure la liste nominative des participants, les attestations de présence, les factures acquittées, un descriptif détaillé du contenu et des objectifs de la formation, ainsi que la preuve de l'agrément de l'organisme de formation.

Le taux de cofinancement est fixé à 15 % des frais éligibles, pouvant être porté à 35 % pour certaines catégories de salariés (salariés âgés de plus de 45 ans, salariés peu qualifiés, personnes en situation de handicap), conformément à l'article 5 de la loi modifiée du 19 décembre 2008. Les frais éligibles comprennent les coûts pédagogiques, les frais de déplacement et, sous conditions, les coûts salariaux pour les heures de formation suivies pendant le temps de travail.

La traçabilité des actions de formation et la conservation des justificatifs sont obligatoires pour toute demande, conformément à l'article L.542-10 du Code du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer les formations en langue luxembourgeoise dans le plan de formation annuel de l'entreprise et de vérifier systématiquement l'agrément de l'organisme de formation avant toute inscription.

Les responsables RH doivent organiser la collecte et l'archivage des justificatifs nécessaires (feuilles de présence, attestations, factures détaillées) afin de constituer un dossier complet et conforme. Il est conseillé d'informer les salariés des possibilités de cofinancement et de les associer à la démarche, afin d'optimiser la participation et la valorisation des compétences acquises.

Une veille régulière sur les critères d'éligibilité, les évolutions réglementaires et les circulaires ministérielles est indispensable pour sécuriser les demandes et garantir le respect des obligations légales, notamment en matière de non-discrimination et de protection des données personnelles (articles L.225-1 et suivants du Code du travail).

Cadre juridique

- Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant organisation de la formation professionnelle continue (notamment articles 1, 2, 5, 8, 10)
- Règlement grand-ducal du 31 octobre 2017 fixant les modalités d'application de la loi modifiée du 19 décembre 2008
- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.251-1](#) (égalité de traitement)
 - Article [L.542-8](#) (plan de formation)
 - Article [L.542-10](#) (obligations de traçabilité)
 - Articles [L.225-1](#) et suivants (protection des données)
- Circulaires ministérielles relatives à la formation professionnelle continue (actualisées annuellement)
- Jurisprudence nationale sur le respect des procédures et la fourniture de pièces justificatives

Le non-respect des délais, l'absence de pièces justificatives ou le non-respect des obligations légales (égalité de traitement, traçabilité, protection des données) entraînent systématiquement le rejet de la demande de cofinancement, sans possibilité de recours gracieux. Il est impératif d'anticiper la constitution du dossier et de vérifier l'exhaustivité des documents avant tout dépôt.

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.