Quel est le rôle de la délégation du personnel dans les plans de formation cofinancés ?

Réponse courte

La délégation du personnel joue un rôle consultatif et de contrôle dans les plans de formation cofinancés. L'employeur doit obligatoirement consulter la délégation avant de déposer une demande de cofinancement, en lui transmettant le projet détaillé du plan de formation pour avis. Cet avis, qu'il soit favorable ou non, doit être joint à la demande adressée à l'INFPC.

La délégation dispose d'un délai raisonnable pour rendre un avis écrit, peut formuler des observations ou des propositions alternatives, et doit avoir accès à toutes les informations nécessaires. L'absence d'avis ne bloque pas la procédure, mais l'employeur doit prouver qu'il a respecté la consultation. La traçabilité des échanges et la conservation des preuves écrites sont essentielles pour sécuriser la procédure et éviter tout refus de cofinancement ou sanction en cas de contrôle.

Définition

La délégation du personnel est l'organe représentatif élu des salariés dans les entreprises luxembourgeoises d'au moins 15 salariés. Dans le cadre des plans de formation cofinancés, elle intervient en tant qu'acteur consultatif et de contrôle, conformément à la loi modifiée du 4 mai 1979 relative à la formation professionnelle continue et au Code du travail. Les plans de formation cofinancés sont des dispositifs permettant aux entreprises d'obtenir un soutien financier de l'État pour la formation continue de leurs salariés, sous réserve du respect de procédures précises impliquant la délégation du personnel.

Conditions d'exercice

L'intervention de la délégation du personnel dans les plans de formation cofinancés est obligatoire dans toutes les entreprises disposant d'une délégation élue. L'employeur doit soumettre le projet de plan de formation à la délégation pour avis préalable avant tout dépôt de demande de cofinancement auprès de l'État. Cette consultation doit être effective, c'est-à-dire que la délégation doit disposer de toutes les informations nécessaires pour émettre un avis motivé. L'avis de la délégation, qu'il soit favorable ou défavorable, doit être joint à la demande de cofinancement adressée à l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

L'employeur doit informer la délégation du personnel de son intention d'élaborer un plan de formation cofinancé et lui transmettre le projet détaillé, comprenant la liste des actions de formation envisagées, les bénéficiaires, les objectifs, le budget prévisionnel et le calendrier. La délégation dispose d'un délai raisonnable, généralement de 15 jours, pour rendre son avis. Cet avis doit être consigné par écrit et annexé à la demande de cofinancement. En cas de désaccord, la délégation peut formuler des observations ou des propositions alternatives, mais l'absence d'avis ne bloque pas la procédure. Toutefois, l'employeur doit pouvoir prouver qu'il a effectivement sollicité l'avis de la délégation et respecté la procédure de consultation.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur d'organiser une réunion spécifique avec la délégation du personnel pour présenter le plan de formation, répondre aux questions et recueillir les observations. La transparence sur les critères de sélection des salariés bénéficiaires et sur les objectifs poursuivis favorise un dialogue social constructif. La délégation peut proposer des ajustements, notamment en matière d'égalité d'accès à la formation ou de prise en compte des besoins exprimés par les salariés. Une traçabilité rigoureuse des échanges et des avis rendus est essentielle pour sécuriser la procédure en cas de contrôle ultérieur par l'INFPC ou l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Cadre juridique

Le rôle de la délégation du personnel dans les plans de formation cofinancés est encadré par l'article L.414-3 du Code du travail et par la loi modifiée du 4 mai 1979 relative à la formation professionnelle continue. L'arrêté grand-ducal du 31 juillet 2000 précise les modalités de la demande de cofinancement et l'obligation de consultation de la délégation. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que l'absence de consultation régulière de la délégation peut entraîner le rejet de la demande de cofinancement ou des sanctions administratives à l'encontre de l'employeur.

Veillez à documenter systématiquement la consultation de la délégation du personnel et à conserver les preuves écrites de l'avis rendu, afin de prévenir tout litige ou refus de cofinancement lors d'un 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.