Les travailleurs transfrontaliers peuvent-ils bénéficier du cofinancement de la formation professionnelle continue au Luxembourg ?

Réponse courte

Les travailleurs transfrontaliers peuvent bénéficier du cofinancement de la formation professionnelle continue au Luxembourg dès lors qu'ils sont liés par un contrat de travail luxembourgeois avec un employeur établi au Luxembourg. Leur nationalité ou leur lieu de résidence n'a aucune incidence sur leur éligibilité.

Ils doivent être inclus dans la déclaration annuelle de cofinancement au même titre que les salariés résidents, à condition que les formations suivies soient directement liées à l'activité exercée au Luxembourg et que tous les justificatifs requis soient conservés. L'égalité de traitement entre salariés résidents et transfrontaliers doit être strictement respectée.

Définition

Le cofinancement de la formation professionnelle continue au Luxembourg correspond à la participation financière de l'État, via le Fonds pour l'Emploi, aux frais de formation engagés par les employeurs pour leurs salariés. Ce dispositif vise à soutenir le développement des compétences de la main-d'œuvre salariée occupée sous contrat de travail luxembourgeois, sans distinction de nationalité ou de résidence.

Les travailleurs transfrontaliers sont des salariés qui résident hors du Luxembourg mais exercent leur activité professionnelle sur le territoire luxembourgeois pour le compte d'un employeur établi au Grand-Duché, sous contrat de travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Le droit au cofinancement est ouvert à tout salarié lié par un contrat de travail de droit luxembourgeois avec un employeur établi au Luxembourg, indépendamment de la nationalité ou du lieu de résidence du salarié.

Les travailleurs transfrontaliers sont éligibles au même titre que les salariés résidents, dès lors qu'ils disposent d'un contrat de travail luxembourgeois. Les salariés détachés, intérimaires ou mis à disposition doivent également être titulaires d'un contrat de travail luxembourgeois pour être pris en compte dans la demande de cofinancement.

L'égalité de traitement entre salariés résidents et transfrontaliers doit être respectée, conformément aux principes généraux du droit du travail luxembourgeois.

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

Modalités pratiques

L'employeur doit inclure tous les salariés concernés, y compris les travailleurs transfrontaliers, dans la déclaration annuelle de cofinancement adressée à l'INFPC (Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue).

Les formations suivies doivent répondre aux critères d'éligibilité fixés par la loi modifiée du 19 décembre 2008 relative à la formation professionnelle continue et par le règlement grand-ducal du 31 octobre 2017. Les coûts pris en charge incluent les frais pédagogiques, les frais de déplacement et, le cas échéant, les frais de séjour, à condition que la formation soit directement liée à l'activité professionnelle exercée au Luxembourg.

Les justificatifs doivent mentionner le nom du salarié, la nature de la formation, sa durée et son lien avec l'activité exercée au Luxembourg. L'employeur doit garantir la traçabilité et la conservation de ces documents.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de veiller à la traçabilité des formations suivies par les travailleurs transfrontaliers, notamment en conservant les feuilles de présence, attestations de participation et tout document permettant de prouver l'effectivité de la formation.

L'inclusion des travailleurs transfrontaliers dans les plans de formation doit être systématique dès lors qu'ils sont liés par un contrat de travail luxembourgeois. Les RH doivent s'assurer que les formations déclarées concernent exclusivement l'activité exercée au Luxembourg, à l'exclusion de toute formation liée à une activité exercée dans un autre pays.

Une attention particulière doit être portée à la conformité des justificatifs, car l'INFPC peut procéder à des contrôles et exiger des preuves individualisées pour chaque salarié, y compris les transfrontaliers. Il est également conseillé de sensibiliser les responsables RH à l'égalité de traitement et à la documentation des processus.

Cadre juridique

- Loi modifiée du 19 décembre 2008 relative à la formation professionnelle continue, notamment l'article 2 (éligibilité des salariés liés par un contrat de travail luxembourgeois, sans distinction de résidence)
- Règlement grand-ducal du 31 octobre 2017 déterminant les modalités d'application de la loi du 19 décembre 2008
- Code du travail luxembourgeois :
  - Article L.541-1 et suivants (formation professionnelle continue)
  - Article L.414-3 (égalité de traitement entre salariés)
  - Article L.121-6 (contrat de travail luxembourgeois)
- Jurisprudence administrative luxembourgeoise confirmant l'égalité de traitement entre salariés résidents et transfrontaliers pour l'accès au cofinancement

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

Intégrez systématiquement les travailleurs transfrontaliers dans les demandes de cofinancement dès lors qu’ils disposent d’un contrat de travail luxembourgeois, et conservez tous les justificatifs relatifs à leur participation effective aux formations déclarées. Respectez l’égalité de traitement et assurez la traçabilité documentaire pour chaque salarié concerné.

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.