

# Une entreprise peut-elle refuser le cofinancement à un salarié volontaire ?

## Réponse courte

Une entreprise peut refuser le cofinancement à un salarié volontaire, car ce dispositif n'est pas un droit individuel du salarié mais relève de la décision de l'employeur, qui choisit les actions de formation et les bénéficiaires à inclure dans le plan de formation. L'employeur n'a aucune obligation légale d'accepter toutes les demandes individuelles de cofinancement formulées par les salariés.

Le refus peut être opposé sans obligation de motivation, sauf disposition conventionnelle contraire, mais il est recommandé d'informer le salarié par écrit et de préciser les motifs si possible. L'employeur doit toutefois respecter l'égalité de traitement, la transparence et la bonne foi dans la gestion du plan de formation, afin de prévenir tout risque de discrimination ou de contestation.

## Définition

Le cofinancement de la formation continue au Luxembourg correspond à la participation financière de l'employeur, en complément d'une aide publique, aux frais de formation engagés pour le développement des compétences des salariés. Ce mécanisme est encadré par la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle continue. Le cofinancement n'est pas un droit individuel du salarié, mais résulte d'une démarche volontaire de l'employeur, qui sollicite une subvention annuelle auprès de l'État pour couvrir une partie des coûts de formation.

## Conditions d'exercice

Pour bénéficier du cofinancement, l'employeur doit établir un plan de formation conforme aux exigences légales. Les formations doivent être en lien direct avec l'activité professionnelle, dispensées par un organisme agréé ou reconnu, et faire l'objet d'une déclaration préalable à l'ADEM. L'initiative de la demande de cofinancement appartient exclusivement à l'employeur, qui décide des actions de formation à inclure dans le plan et des salariés bénéficiaires. Il n'existe aucune obligation légale pour l'employeur d'accepter toutes les demandes individuelles de cofinancement formulées par les salariés.

## Modalités pratiques

L'employeur élabore chaque année un plan de formation, soumis à l'avis de la délégation du personnel lorsque l'effectif atteint au moins 15 salariés, conformément à l'article L.414-3 du Code du travail. Ce plan précise les actions de formation envisagées, les bénéficiaires, les coûts et la durée. La demande de cofinancement est introduite auprès

de l'INFPC, accompagnée des pièces justificatives requises. L'employeur peut refuser d'intégrer une demande individuelle de formation dans le plan, sans obligation de motivation, sauf disposition conventionnelle contraire. Toutefois, il est recommandé d'informer le salarié par écrit et de préciser, le cas échéant, les motifs organisationnels, budgétaires ou stratégiques. Le refus de cofinancement ne prive pas le salarié de la possibilité de suivre la formation à ses frais, en dehors du temps de travail, sous réserve du respect des règles internes à l'entreprise.

## Pratiques et recommandations

Il est conseillé aux employeurs de définir des critères objectifs et transparents pour la sélection des actions de formation cofinancées, afin de prévenir tout risque de discrimination ou de contestation. La consultation de la délégation du personnel sur le plan de formation doit être effective et documentée. Les refus systématiques ou non motivés peuvent être perçus comme un manque d'investissement dans le développement des compétences, ce qui peut impacter le climat social. Il est recommandé de formaliser la procédure de demande de formation et de réponse, en précisant les délais et modalités d'examen des demandes individuelles. En cas de litige, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou le tribunal du travail. L'employeur doit respecter les principes d'égalité de traitement et de bonne foi contractuelle dans la gestion du plan de formation.

## Cadre juridique

- Loi modifiée du 19 décembre 2008 portant réforme de la formation professionnelle continue, articles 3 à 7
- Règlement grand-ducal du 31 juillet 2019 relatif à la formation professionnelle continue
- Code du travail luxembourgeois :
  - Article [L.414-3](#) (consultation de la délégation du personnel)
  - Article [L.251-1](#) et suivants (égalité de traitement)
  - Article [L.121-2](#) (bonne foi contractuelle)
- Jurisprudence nationale du tribunal du travail de Luxembourg relative à la marge d'appréciation de l'employeur

L'employeur n'est jamais tenu d'accepter une demande individuelle de cofinancement, mais il doit garantir l'égalité de traitement, la transparence et la traçabilité dans la gestion du plan de formation afin de limiter les risques de contestation ou de discrimination.

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.